

Elżbieta Kryńska*

RUCHLIWOŚĆ PRACOWNICZA - MOTYWACJE I PRZYCZYNY

Ruchliwość pracownicza jest procesem społecznym zmieniającym miejsce jednostek lub grup w strukturach społecznych i w przestrzeni, w wyniku zmiany miejsca i charakteru pracy oraz pozycji zawodowej¹. Jest to proces niezbędny zarówno z punktu widzenia gospodarki narodowej, jak i pojedynczego pracownika. Wynika to z potrzeby przekształceń strukturalnych zachodzących w gospodarce oraz z naturalnego dążenia zatrudnionych do objęcia miejsca pracy optymalizującego zaspokojenie ich aspiracji zawodowych, potrzeb bytowych i innych. Ruchliwość pracownicza jest jednocześnie procesem, za pomocą którego możliwe jest równoważenie popytu i podaży siły roboczej w poszczególnych przekrojach rynku pracy. Proces ten powinien być poznany. Szczególnie pożądana jest znajomość uwarunkowań jego nasilenia, dla świadomego kształtowania rozmiarów ruchliwości pracowniczej, gwarantujących optimum bądź tylko kompromis pomiędzy zaspokojeniem potrzeb gospodarki narodowej i pojedynczych osób uczestniczących w procesie pracy.

W opracowaniu niniejszym przedstawione zostaną wyniki badań oraz wnioski z nich płynące, dotyczące wybranych zagadnień ruchliwości pracowniczej kadr kwalifikowanych. Badanie dotyczyło pięciu głównych problemów: rozmiarów ruchliwości międzyzakładowej i dominujących przyczyn zmian miejsc pracy; skłonności do potencjalnej ruchliwości międzyzakładowej i zawodowej; czynników stymulujących ruchliwość pracowniczą; źródeł informacji o miejscach pracy oraz opinii o środkach polityki zatrudnienia

* Dr, adiunkt w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UL.

¹ M. O l ę d z k i, Polityka zatrudnienia, Warszawa 1978, s. 36.

pożądanych dla właściwej alokacji kadr kwalifikowanych. Analizą objęto całą zbiorowość ankietowanych oraz tworzące ją grupy według wykształcenia, płci, zawodu itp.

Zakres przeprowadzonego badania sprawił, iż w opracowaniu dominują zagadnienia związane z ruchliwością międzyzakładową, mniej miejsca poświęcono problemom ruchliwości zawodowej w badanej populacji, zaś przestrzenne aspekty ruchliwości pracowniczey ujęte zostały jedynie na marginesie głównego toku rozważań

1. Ruchliwość międzyzakładowa - rozmiary i przyczyny dominujące

Źródłem informacji o liczbie zmian miejsc pracy respondentów była analiza przebiegu ich pracy zawodowej. Wynika z niej, że ponad połowa ankietowanych nie zmieniała miejsca pracy. Odsetek osób, które nie zadeklarowały żadnej zmiany był najwyższy wśród absolwentów szkół zasadniczych (ponad 60%) a najniższy (46,8%) wśród absolwentów szkół wyższych. Wśród respondentów z wykształceniem średnim kształtował się na poziomie 51,5% (tabela 1).

Spośród osób, które zadeklarowały zmiany miejsc pracy 53,3% zmieniło ją tylko jeden raz, 26,8% dwa razy, a 0,5% (5 osób) sześć lub więcej razy. Najwyższy odsetek osób, które zmieniły pracę tylko jeden raz zaobserwowano w grupie absolwentów szkół zasadniczych (60,3% w porównaniu do 49,8% i 52,6% odpowiednio w grupach absolwentów szkół wyższych i średnich). Częstotliwość zmian miejsc pracy wśród respondentów o różnych poziomach wykształcenia była silnie zdeterminowana strukturą populacji według wieku. Respondenci z wykształceniem zasadniczym charakteryzowali się młodszym wiekiem, mieli na ogół krótszy staż pracy, a więc mniej czasu do zmiany miejsca pracy².

² Wśród respondentów z wykształceniem zasadniczym 34,4% nie przekroczyło 25 lat (analogiczne wskaźniki w grupach absolwentów szkół średnich i wyższych wyniosły odpowiednio 21% i 3,1%), natomiast 4,9% przekroczyło 46 lat (wśród respondentów z wykształceniem średnim i wyższym odpowiednio 10,5% oraz 10,0%).

Badania pozwoliły na wyodrębnienie zależności pomiędzy niektórymi z cech respondentów a częstotliwością zmian miejsc pracy³. Taką cechą różnicującą badaną zbiorowość była płeć respondentów. Mężczyźni częściej zmieniali miejsce pracy niż kobiety: nie zmieniali nigdy pracy 45,8% mężczyzn i 61,2% kobiet (tabela 2). Zależność ta najsłabiej wystąpiła w grupie z wykształceniem wyższym. Rozpiętość pomiędzy udziałem niezmiennających pracy mężczyzn i kobiet w tej grupie wyniosła 12,4 pkt.proc., natomiast w grupie ankietowanych z wykształceniem średnim i zasadniczym odpowiednio 19,7 i 18,4 punkta. Współczynnik korelacji pomiędzy płcią a częstotliwością zmian miejsc pracy jest wyższy w tych grupach niż wśród absolwentów szkół wyższych. Czyli, przy zachowaniu ogólnej tendencji, wśród osób z wykształceniem wyższym różnica pomiędzy częstotliwością zmian miejsc pracy mężczyzn i kobiet była mniejsza niż wśród pozostałych kadr kwalifikowanych. Jest to, jak się wydaje, istotna obserwacja. Zmiany udziału absolwentów szkół wyższych w ogóle zatrudnionych mogą wpływać w długich okresach na strukturę populacji osób zmieniających miejsce pracy.

Zaobserwowano także zależność pomiędzy liczbą zmian miejsc pracy a wiekiem respondentów (im starszy był respondent, tym częściej zmieniał miejsce pracy) oraz okresem ukończenia szkoły i stanem cywilnym. Pozostałe cechy demograficzne nie różnicowały nasilenia ruchliwości międzyzakładowej respondentów. Dotyczyło to również takich cech, jak miejsce zamieszkania oraz zawód wyuczony i wykonywany. Brak tych zależności obserwowano w całej populacji ankietowanych i w grupach o poszczególnych poziomach wykształcenia. Sugeruje to niewielki wpływ sytuacji w poszczególnych przekrojach rynku pracy na ruchliwość międzyzakładową kadr kwalifikowanych. Jest to wniosek, który należy formułować z dużą ostrożnością. Problem związku pomiędzy rozmiarami ruchliwości międzyzakładowej a sytuacją na rynku pracy był dość często podejmowany w stosunku do całości lub części zmie-

³ W badaniu będącym przedmiotem niniejszego opracowania do weryfikacji istnienia zależności pomiędzy poszczególnymi cechami respondentów a zjawiskami ruchliwości pracowniczej wykorzystano test χ^2 na poziomie istotności 0,05.

niających pracę⁴. Uzyskiwane rezultaty nie były jednoznaczne. Gdy badania nie miały charakteru kwantytatywnego, stwierdzano iż sytuacja na rynku pracy charakteryzująca się deficytem siły roboczej, a więc stwarzająca warunki do łatwej zmiany pracy, sprzyja nasileniu ruchliwości międzypokładowej. Badania o charakterze kwantytatywnym (polegające na wyliczaniu współczynników korelacji pomiędzy wskaźnikami sytuacji na rynku pracy a współczynnikami ruchu zatrudnionych) nie prowadziły do tak jednoznacznych wniosków, czasem im wręcz zaprzeczały. Brak niepodważalnego potwierdzenia lub zaprzeczenia zaobserwowanej w badaniu tendencji powoduje, iż wniosku o ograniczonym wpływie sytuacji na rynku pracy na rozmiary ruchliwości międzypokładowej nie powinno przenosić się na całą populację kadr kwalifikowanych. Wymaga on bowiem dalszych badań, uwzględniających szeroki zespół uwarunkowań ruchliwości pracowniczej.

Dla poznania czynników determinujących rozmiary ruchliwości międzypokładowej zbadano dominujące przyczyny zmian miejsc pracy. Respondenci mieli do wyboru jedenaście przyczyn⁵. Na etapie kodowania dokonano, spośród wymienionych przez respondentów, wyboru przyczyn dominujących (w przypadku dwóch lub więcej zmian miejsc pracy, jako dominującą określano przyczynę powtarzającą się najczęściej).

Dominującą przyczynę zmian miejsc pracy można było określić w stosunku do 44,1% ankietowanych. Pozostali nie zmieniali miejsca pracy, bądź nie udzielili pożądaney informacji. Analizą objęto więc grupę 946 osób, które podały przyczyny zmian miejsc pracy. Około jedna trzecia tej grupy osób (33,2%) jako przyczynę dominującą podała niskie zarobki. Jest ona wymieniana przez

⁴ Zob. np. L. S o b c z a k, Rynek pracy w Polsce Ludowej, Warszawa 1971, J. W i t k o w s k i, Ruch siły roboczej w olsztyńskim ośrodku przemysłowym, Olsztyn 1974, M. O l ę d z k i, op.cit., Warszawa 1978.

⁵ Respondentom przedstawiono do wyboru następujące przyczyny zmiany miejsca pracy: charakter pracy nieodpowiadający posiadanej specjalizacji, możliwość uzyskania mieszkania w nowym miejscu pracy, złe stosunki ze współpracownikami, zła współpraca z kierownictwem, niskie zarobki, zmiana miejsca zamieszkania, przeniesienie służbowe, przeniesienie w ślad za współmałżonkiem, niewykorzystanie posiadanych kwalifikacji, praca bliżej miejsca zamieszkania, inne.

respondentów najczęściej. Żadna z pozostałych możliwości dana do wyboru ankietowanym nie uzyskała znaczniejszej przewagi nad innymi. Cechą wyraźnie różnicującą badaną zbiorowość, ze względu na częstotliwość wyboru poszczególnych przyczyn, jest poziom wykształcenia ankietowanych. Wśród respondentów z wykształceniem wyższym, niskie zarobki były przyczyną zmiany miejsca pracy 29,3% osób, które udzieliły odpowiedzi na pytanie. Analogiczne wskaźniki wśród absolwentów szkół średnich i zasadniczych wyniosły odpowiednio 35,4% i 36,4%. Absolwenci szkół wyższych rzadziej wskazywali na motywację finansową jako na zasadniczą przesłankę podjęcia decyzji o zmianie miejsca pracy. Częściej wskazywali natomiast na: nieodpowiadający posiadanej specjalizacji charakter pracy, przeniesienia służbowe oraz niewykorzystanie posiadanych kwalifikacji zawodowych. Wyniki badań świadczą, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia maleje znaczenie odległości pomiędzy miejscem pracy a miejscem zamieszkania. Uzyskanie pracy bliżej miejsca zamieszkania stanowiło dominującą przyczynę zmian miejsc pracy dla 15,8% respondentów z wykształceniem zasadniczym, 8,5% respondentów z wykształceniem średnim i 6,4% z wykształceniem wyższym (tabela 3).

Drugą cechą różnicującą badaną zbiorowość z punktu widzenia częstotliwości występowania określonych przyczyn zmian miejsc pracy jest płeć respondentów. Kobiety znacznie rzadziej wskazywały na niskie zarobki jako na przyczynę zmiany miejsca pracy. Były one przyczyną dominującą dla 20,6%; 28,8% i 21,8% kobiet odpowiednio z wykształceniem wyższym, średnim i zasadniczym. Analogiczne wskaźniki wśród mężczyzn kształtowały się na poziomie: 34,2%; 40,7% i 41,0%. Kobiety z wykształceniem wyższym częściej wskazywały na brak zgodności pomiędzy charakterem wykonywanej pracy a posiadaną specjalizacją zawodową. Dość wysoko w hierarchii przyczyn zmian miejsc pracy przez kobiety lokowała się zmiana miejsca zamieszkania (odpowiednio wśród kobiet z wykształceniem wyższym, średnim i zasadniczym wskazało na nią 8,8%; 15,7% i 25,5% respondentek). Jest to kolejny element różnicujący zbiorowość kobiet od zbiorowości mężczyzn pod względem częstotliwości występowania różnych przyczyn zmian miejsc pracy (tabela 4).

Spośród dominujących przyczyn zmian miejsc pracy wyodrębniono dwie grupy: przyczyny niezależne od przedsiębiorstw i za-

leżne od nich w różnym stopniu. Podział taki ma charakter umowny. W różnych warunkach zewnętrznych i wewnętrznych funkcjonowania przedsiębiorstw układ przyczyn zależnych i niezależnych od nich może być odmienny. Tak jak odmienny może być w zależności od przyjętego kryterium podziału. W badaniu przyjęto, iż niezależnymi od przedsiębiorstw są następujące przyczyny zmian miejsc pracy: możliwość uzyskania mieszkania w nowym miejscu pracy, zmiana miejsca zamieszkania, przeniesienie w ślad za współmałżonkiem, możliwość uzyskania pracy bliżej miejsca zamieszkania. Przyczynami zależnymi w różnym stopniu od przedsiębiorstw są: brak zgodności pomiędzy charakterem pracy a specjalizacją zawodową zatrudnionego, złe stosunki ze współpracownikami, zła współpraca z kierownictwem, niskie zarobki, przeniesienia służbowe oraz niewykorzystanie posiadanych kwalifikacji.

Jedynie 27,6% zmian miejsc pracy odbywało się z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstw, natomiast 57,3% w mniejszym lub większym stopniu było od nich uzależnione (15,1% to przyczyny "inne", co do których nie można określić zależności). Prowadzi to do wniosku, że gdyby w przedsiębiorstwach realizowano właściwą, z punktu widzenia zaspokojenia różnego rodzaju potrzeb pracowników, politykę płac, odpowiedni nabór nowych pracowników, dbano o właściwą organizację pracy i kształtowanie stosunków międzyludzkich, to rozmiary ruchliwości międzyzakładowej pracowników byłyby zapewne mniejsze. Jest to o tyle ważne, że największe zastrzeżenia do rozmiarów ruchliwości międzyzakładowej zgłaszają właśnie przedsiębiorstwa. Jak się okazuje, w zakresie ich działań leży zmiana takiego stanu rzeczy. Udział przyczyn zależnych od przedsiębiorstw jest najwyższy w grupie absolwentów szkół wyższych (61,6% przy 22,4% udziale przyczyn niezależnych). Wraz z obniżaniem się poziomu wykształcenia udział ten zmniejsza się: wynosi 57,6% wśród absolwentów szkół średnich oraz 50,0% wśród absolwentów szkół zasadniczych. W tej ostatniej grupie rejestruje się dość wysoki udział przyczyn niezależnych od przedsiębiorstw (38,6%).

Uzyskane wyniki wskazują na istotne znaczenie działalności prowadzonej w ramach polityki kadrowej, polityki płac, polityki socjalno-bytowej i kształtowania stosunków międzyludzkich w przedsiębiorstwach. Ich efekty w znacznym stopniu wpływają na

rozmiary ruchliwości międzyszakładowej kadr kwalifikowanych. Humanistyczne aspekty polityki zatrudnienia odniesionej do ruchliwości pracowniczej widzieć powinno się w wykorzystaniu dla kształtowania jej rozmiarów bodźców pozytywnych dla pracownika. Jest pożądanym, by miało to miejsce w przedsiębiorstwach. Polityka zatrudnienia realizowana na wyższych szczeblach powinna to umożliwiać, stymulując jednocześnie działania na rzecz racjonalizacji zatrudnienia w skali mezo- i makroekonomicznej.

2. Potencjalna ruchliwość międzyszakładowa i zawodowa

- możliwości, potrzeby, preferencje

Kolejny problem badawczy dotyczył poznania opinii kadr kwalifikowanych o możliwościach, potrzebach i preferencjach ewentualnej zmiany miejsca pracy i zmiany zawodu. W tym celu postawiono wszystkim respondentom pytanie o opinię na temat możliwości znalezienia satysfakcjonującej ich pracy w miejscu zamieszkania lub w jego pobliżu, a respondentów z wykształceniem średnim i zasadniczym zapytano, czy chcieliby zmienić miejsce pracy i zawód.

2.1. Możliwość zmiany miejsca pracy

Pytanie o możliwość znalezienia pracy satysfakcjonującej respondenta w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu miało na celu poznanie rozmiarów potencjalnej ruchliwości międzyszakładowej, która może odbyć się bez jednoczesnego wzmagania ruchliwości przestrzennej. Odpowiedziało na nie 2008 respondentów, to jest 93,7% badanych. Pozytywnej odpowiedzi udzieliło 53,6% respondentów, negatywnej 40,1%.

Cechą różnicującą strukturę odpowiedzi był poziom wykształcenia. Wśród absolwentów szkół wyższych 72,2% uważało, iż ma możliwość znalezienia pracy w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu, 25,3% nie dostrzegało takiej możliwości. W grupie absolwentów szkół średnich odsetek osób odpowiadających pozytywnie kształtował się na poziomie 43,9%, wśród absolwentów szkół zasadniczych 43,1%. Negatywnej odpowiedzi udzieliło odpowiednio

46,8% i 49,8% respondentów z wykształceniem średnim i zasadniczym (tabela 5).

Kolejnymi cechami różnicującymi strukturę odpowiedzi na omawiane pytanie są: płeć oraz miejsce zamieszkania respondentów. Spośród ogółu mężczyzn 58,4% widziało możliwość znalezienia pracy w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu, a spośród kobiet 47,6% ankietowanych (tabela 6). Wyraźnie rzadziej udzielili pozytywnej odpowiedzi na to pytanie mieszkańcy wsi (39,1%) niż mieszkańcy miast wojewódzkich innych niż Łódź (65,3%) (tabela 7). Wśród respondentów - mieszkańców Łodzi udział osób dostrzegających możliwość znalezienia pracy w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu wyniósł 54,5% i był podobny, jak wśród mieszkańców miast pozostałych (53,6%).

Nie różnicuje natomiast struktury odpowiedzi respondentów na pytanie o możliwość znalezienia pracy ich satysfakcjonującej w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu czas dojazdu do pracy respondentów. Mogłoby się wydawać, iż rzadziej będą możliwość tę dostrzegały osoby dojeżdżające dłużej. Okazuje się, że nie obserwuje się takiej prawidłowości ani w całej badanej populacji, ani w tworzących ją grupach.

W grupach respondentów o poszczególnych poziomach wykształcenia zaobserwowane prawidłowości nie zawsze spotykano. Wśród absolwentów szkół wyższych ani płeć, ani miejsce zamieszkania respondentów nie są cechami różnicującymi strukturę odpowiedzi na omawiane pytanie. Zarówno mężczyźni jak i kobiety podobnie oceniają możliwość uzyskania pracy ich satysfakcjonującej w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu (udział odpowiedzi pozytywnych wyniósł odpowiednio 74,1% i 69,8%; różnica ok. 5% nie jest istotna statystycznie na przyjętym poziomie istotności). Podobnie oceniają ją również mieszkańcy miast dużych i małych, wojewódzkich i niewojewódzkich. Najwyraźniej płeć respondentów różnicuje odpowiedzi na omawiane pytanie w grupie absolwentów szkół średnich. Pozytywnie odpowiedziało 52,3% mężczyzn i 36,7% kobiet (wśród absolwentów szkół zasadniczych odpowiednio 46,9% i 36,0%). Wśród absolwentów szkół średnich struktura odpowiedzi uzależniona jest silnie od miejsca zamieszkania respondentów: najrzadziej odpowiedzi pozytywnej udzielili mieszkańcy wsi (30,2%), najczęściej zamieszkali w miastach wojewódzkich innych

niż Łódź. W grupie absolwentów szkół zasadniczych obserwowano się inną prawidłowość: odpowiedzi pozytywnej najrzadziej udzielali mieszkańcy Łodzi (37,6%), a najczęściej mieszkańcy miast wojewódzkich innych niż Łódź (64,7%).

2.2. Potencjalna ruchliwość międzyszakładowa i zawodowa

Badania dotyczące potencjalnej ruchliwości międzyszakładowej i zawodowej objęły absolwentów szkół średnich i zasadniczych. Zadano im pytania o to, czy chcieliby zmienić miejsce pracy, a - jeżeli tak - to na jakie, oraz czy chcieliby zmienić zawód, a - jeżeli tak - to na jaki?

Chęć zmiany miejsca pracy zadeklarowało 27% ankietowanych (28,0% z wykształceniem średnim i 25,8% z wykształceniem zasadniczym) (tabela 8). Jest to dużo, zważywszy, iż osoby te przy sprzyjających okolicznościach zamiary swe urzeczywistnią, a tak szacowana potencjalna ruchliwość międzyszakładowa przekształci się w rzeczywistą.

Nie obserwuje się zależności pomiędzy skłonnością do zmiany miejsca pracy a płcią respondenta, jego miejscem zamieszkania oraz czasem dojazdu do pracy. Cechą istotnie różnicującą badaną zbiorowość pod względem deklarowanej chęci zmiany miejsca pracy jest wiek respondenta. W obu grupach absolwentów obserwuje się jednakową tendencję: im starszy jest respondent, tym rzadziej skłania się do zmiany miejsca pracy. W grupie absolwentów szkół średnich, którzy nie przekroczyli 25 lat życia 35,6% osób chciałoby zmienić miejsce pracy, podczas gdy wśród osób, które przekroczyły 45 rok życia chęć taką wyraziło 12,5%. Wśród absolwentów szkół zasadniczych odsetki te wynoszą odpowiednio 29,0% i 12,9% (tabela 9). Jest to potwierdzeniem wyników innych badań prowadzonych w tym przedmiocie - zamiar zmiany miejsca pracy częściej deklarują osoby młode o krótkim stażu pracy⁶.

⁶ Zob. np. M. Nowicki, Praca służby pracowniczej a fluktuacja, "Służba Pracownicza" 1980, nr 7-8, s. 11, por. też J. Penc, Efektywność gospodarowania zasobami pracy w Łodzi, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego 1978, Seria III, nr 18, s. 28.

Chęć zmiany miejsca pracy zależy od tego, na jakim stanowisku respondent pracował. Wśród absolwentów szkół średnich chciałoby zmienić miejsce pracy 18,1% osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i 30,5% zatrudnionych na stanowiskach niekierowniczych. Częściej chcą zmienić miejsce pracy osoby zatrudnione na stanowiskach robotniczych (32,1% wśród absolwentów szkół średnich i 25,8% wśród absolwentów szkół zasadniczych) niż nierobotniczych (odpowiednio: 26,1% i 21,1%) (tabele 10 i 11).

Chęć zmiany miejsca pracy silnie uzależniona jest od cech tkwiących w istocie wykonywanej pracy, determinujących jej ocenę. Badania przeprowadzone odrębnie dla absolwentów szkół średnich i zasadniczych wykazały istnienie współzależności o identycznym kierunku i podobnym nasileniu. Zaobserwowano, iż skłonność do zmiany miejsca pracy zależy od⁷:

- Wyniku konfrontacji wyobrażeń o zawodzie z praktyką. Wśród osób, które zdecydowanie pozytywnie odpowiadały na pytanie, czy po zetknięciu z pierwszą pracą były zadowolone z wybranego zawodu, odsetek pragnących zmienić miejsce pracy wyniósł 18,3% (18,4%). Analogiczny wskaźnik wśród osób, które odpowiadały zdecydowanie negatywnie, wyniósł 42,1% (36,2%) (tabela 12).

- Ocenę pracy. Wśród osób, które uważały, iż praca którą wykonują jest bardzo interesująca, tylko 4,8% (5,0%) chciałoby zmienić miejsce pracy. Ten sam zamiar ma 68,5% (64,4%) osób uznających, że praca którą wykonują jest nieciekawa (tabela 13).

- Ocenę wykorzystania w pracy zawodowej wiadomości nabytych w szkole. Miejsce pracy chciałoby zmienić 17,3% (21,5%) osób uważających, że nabyte w szkole wiadomości są odpowiednie do wykonywanej pracy oraz 38,9% (35,8%) osób, które uznały, że są one mało wykorzystane w pracy (tabela 14).

- Ilości czasu pracy poświęconej zadaniom nie wymagającym posiadanego wykształcenia. Im czas ten jest dłuższy, tym chęć zmiany miejsca pracy jest częściej wyrażana.

Pytanie o rodzaj miejsca pracy, na jakie respondent chciałby zmienić obecne, miało charakter otwarty. Odpowiedzi zostały

⁷ Podane odsetki dotyczą respondentów z wykształceniem średnim i (w nawiasach) z wykształceniem zasadniczym.

sklasyfikowane w dalszym etapie opracowania ankiety⁸. Odpowiedzi udzieliło 330 respondentów (193 z wykształceniem średnim i 137 z zasadniczym), to jest 23,7% ogółu ankietowanych (odpowiednio 25,4% i 21,7% ze średnim i zasadniczym poziomem wykształcenia).

Zdecydowanie preferowane były miejsca pracy określane jako "bardziej korzystne finansowo". Na takie miejsca pracy chciałyby zmienić obecnie zajmowane 40,4% absolwentów szkół średnich i 36,5% absolwentów szkół zasadniczych, którzy udzielili odpowiedzi na pytanie (tabela 15). Rzadziej wskazywane były miejsca pracy zgodne z posiadanymi kwalifikacjami - do ich wyboru skłoniłoby się 14,0% i 8,8% udzielających odpowiedzi respondentów z wykształceniem średnim i zasadniczym. Pracę łatwiejszą wybrałoby 4,2% absolwentów szkół średnich i 11,7% absolwentów szkół zasadniczych. Niewielki odsetek respondentów wybrałby miejsce pracy bliżej miejsca zamieszkania, w sektorze prywatnym, pracę bardziej samodzielną i pracę w systemie jednozmianowym. Motyw finansowy dominuje więc znacznie nad pozostałymi.

Kolejno poddano analizie skłonność ankietowanych do ruchliwości zawodowej. Chęć zmiany zawodu wyraziło 18,5% respondentów (18,4% absolwentów szkół średnich i 18,7% absolwentów szkół zasadniczych) (tabela 16). Trudno ocenić, czy jest to dużo, czy mało. Na zagadnienie spojrzeć można przynajmniej z dwóch punktów widzenia. Wykształcenie pracownika w określonym zawodzie wymaga dość długiego na ogół czasu oraz kosztów. Z tego względu chęć zmiany zawodu musi być oceniona negatywnie. Wiąże się bowiem z poświęceniem czasu i kosztów na przekwalifikowanie. Jeżeli jednak uwzględnić, iż decyzje o wyborze zawodu podejmowane są wcześniej - praktycznie przez młodzież 14-15-letnią, nie w pełni zorientowaną we własnych zainteresowaniach i rzeczywistości pracy zawodowej, to odsetek ten nie jest wysoki. Wynika on z nabycia doświadczenia, konfrontacji teorii z praktyką, także z poznania innych zawodów i innych przyczyn.

⁸ Dało się wyodrębnić następujące grupy wypowiedzi dotyczące rodzaju miejsca pracy preferowanego przez respondentów: bardziej korzystne finansowo, w sektorze prywatnym, zgodne z posiadanymi kwalifikacjami, bliżej miejsca zamieszkania, praca bardziej samodzielna, praca w systemie jednozmianowym, praca łatwiejsza, inne.

W obu grupach respondentów można zarejestrować zależność pomiędzy zajmowanym stanowiskiem a skłonnością do zmiany zawodu:

- osoby z wykształceniem średnim zatrudnione na stanowiskach kierowniczych rzadziej chciałyby zmienić zawód niż zatrudnione na stanowiskach niekierowniczych (odpowiednio 13,4% i 19,5% respondentów) (tabela 17);

- w obu grupach absolwentów osoby zatrudnione na stanowiskach nierobotniczych rzadziej chciałyby zmienić zawód niż zatrudnione na stanowiskach robotniczych (wśród absolwentów szkół średnich odpowiednio 16,7% i 21,7%, a wśród absolwentów szkół zasadniczych 0,0% i 18,4%) (tabela 18).

Świadczy to o znaczeniu poszczególnych rodzajów stanowisk dla zatrudnionych. Świadczy również o ich aspiracjach i preferencjach.

Skłonność do zmiany zawodu jest uzależniona (w bardzo niewielkim stopniu) od wieku ankietowanych: w młodszych grupach wieku nieco częściej deklarowano chęć zmiany zawodu niż w starszych. Pozostałe cechy demograficzne nie różnicują opinii respondentów na omawiany temat.

Podobnie jak przy badaniu chęci do zmiany miejsca pracy, dokonano analizy zależności pomiędzy skłonnością do zmiany zawodu a cechami tkwiącymi w istocie wykonywanej pracy, jej oceną przez respondentów. Uzyskano podobne wyniki. W obu grupach absolwentów obserwowano współzależności o identycznym kierunku i podobnym nasileniu. Skłonność do zmiany zawodu zależy od⁹:

- Wyniku konfrontacji wyobrażeń o zawodzie z praktyką. Wśród osób zdecydowanie zadowolonych z wybranego zawodu po zetknięciu się z pierwszą pracą, zawód chciałoby zmienić 8,1% (9,0%) badanych. Analogiczny wskaźnik wśród osób zdecydowanie niezadowolonych wyniósł 36,8% (31,0%) (tabela 19).

- Ocenę pracy. Wśród osób uważających, iż wykonywana praca jest bardzo interesująca 7,1% (5,0%) chciałoby zmienić zawód. Analogiczny wskaźnik wśród osób, które uważają swą pracę za nieciekawą wyniósł 46,5% (45,6%). Na jeszcze wyższym poziomie kształtuje się on wśród osób, które wykonują daną pracę, bo nic innego nie umieją robić: 66,7% (50,0%) (tabela 20).

⁹ Podane odsetki dotyczą respondentów z wykształceniem średnim i (w nawiasach) z wykształceniem zasadniczym.

- Oceny wykorzystania w pracy zawodowej wiadomości nabytych w szkole. Zawód chciałoby zmienić 10,3% (14,6%) osób oceniających, że nabyte w szkole wiadomości są odpowiednie do wykonywanej pracy i 26,0% (25,0%) osób, które uważają, iż są one mało wykorzystywane w pracy (tabela 21).

- Ilości czasu pracy poświęconej zadaniom nie wymagającym posiadanego wykształcenia. Im czas ten jest dłuższy, tym większa chęć zmiany zawodu.

Pytanie o rodzaj zawodu, na jaki respondent chciałby zmienić obecny, miało charakter otwarty. Bardzo duży wachlarz odpowiedzi poważnie utrudniał dokonanie późniejszej klasyfikacji¹⁰. Odpowiedzi udzieliła mała liczba respondentów (223 osoby - 117 absolwentów szkół średnich i 106 absolwentów szkół zasadniczych, co stanowiło odpowiednio 15,4% i 16,8% obu grup absolwentów). Trudno więc na ich podstawie dokonywać uogólnień. Respondenci stosunkowo często wskazywali konkretne zawody, które chcieliby wykonywać (56,1% osób, które odpowiedziały na pytanie). Potraktowali je więc dosłownie. Dość rzadko wskazywali na zawód, który można uznać za pokrewny z obecnie wykonywanym. Znacznie częściej decydowali się na zawód niepokrewny. Niewielki odsetek osób zmieniłby zawód na każdy inny, lepiej płatny lub określany jako "bardziej atrakcyjny" (tabela 22).

Znaczna preferencja zawodów niepokrewnych z obecnie wykonywanymi stawia kwestię konieczności usprawnienia systemu poradnictwa zawodowego. Zmiana profilu zawodowego przez osoby zatrudnione, jakkolwiek naturalna w małej skali, w dużej skali pociąga za sobą koszty społeczne, których można byłoby uniknąć.

3. Czynniki stymulujące ruchliwość pracowniczą

Celem tej części badań była analiza czynników, które mogą wpływać stymulująco na natężenie ruchliwości międzYZakładowej kadr kwalifikowanych. Czynniki te tworzą pewien system, którego

¹⁰ Odpowiedzi respondentów dały się sklasyfikować w następujące grupy: zawód lepiej płatny, zawód bardziej atrakcyjny, inny zawód pokrewny z wykonywanym obecnie, inny zawód niepokrewny z wykonywanym obecnie, nie wiem, inne.

celem byłoby oddziaływanie na okresowe wzmoczenie ruchliwości międzyzakładowej. Działania takie bywają niezbędne, gdy występuje konieczność restrukturalizacji zatrudnienia bądź dokonania przemieszczeń niektórych grup pracowników. Znajomość siły i kierunku oddziaływania zarówno poszczególnych czynników, jak i całego ich systemu jest pożądana także dla utrzymania właściwych rozmiarów ruchliwości międzyzakładowej. Pomaga też rozpoznać przyczyny żywiołowych zjawisk pojawiających się okresowo w obrębie badanego zagadnienia.

Wszystkim respondentom zadano pytanie o to, co zachęciłoby ich ewentualnie do zmiany miejsca pracy. Respondenci mieli do wyboru następujące bodźce: zmianę warunków płacowych, zmianę charakteru pracy¹¹, zmianę kwalifikacji zawodowych, pomoc w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych, dysponowanie informacjami o wolnych miejscach pracy na terenie kraju (wymaganych kwalifikacjach i warunkach płacowych oraz mieszkaniowych), inne.

Cztery pierwsze czynniki przedstawione były w formie wariantowej, respondenci mieli możliwość wyboru odpowiadającego im wariantu.

Wyniki badania zostaną omówione w kolejności zgodnej z częstotliwością wyboru przez respondentów.

3.1. Zmiana warunków płacowych

Najsilniejszą zachętą do zmiany miejsca pracy okazała się zmiana warunków płacowych. Wybrało ją 84,2% respondentów (82,0% z wykształceniem wyższym, 86,5% z wykształceniem średnim i 84,1% z wykształceniem zasadniczym) (tabela 23).

Przyczyn tego zjawiska upatrywać można w wielu sferach. Możliwym jest spojrzenie na siłę oddziaływania motywacji ekonomicznych na pracowników z dwóch stron: zewnętrznej i wewnętrznej w stosunku do przedsiębiorstw.

W latach poprzedzających okres przeprowadzania ankiety postępował wzrost kosztów utrzymania, spadek wartości pieniądza,

¹¹ Możliwość wyboru tego czynnika mieli respondenci z wykształceniem wyższym i średnim, nie mieli natomiast absolwenci szkół zasadniczych.

wystąpiła pauperyzacja niektórych grup społecznych i inne niekorzystne zjawiska. To wszystko powodowało silne dążenie zatrudnionych do poprawy warunków finansowych. Motyw ekonomiczny mógł przesłonić inne, spowodować, że mniej istotne stały się wartości tkwiące w samej pracy - to, czy sprawia ona zadowolenie, zaspokaja aspiracje itp. Płaca stała się substytutem innych elementów składowych wartości pracy.

Z drugiej strony - czynnik polepszania warunków płacowych zawsze dominował jako przyczyna zmian miejsc pracy. Dominuje więc i jako przyczyna potencjalnych zmian. Rzecz w tym, że w wyniku niewłaściwej w stosunku do pracowników polityki kadrowej i płacowej w przedsiębiorstwach wytworzył się swoisty mechanizm przyspieszenia awansu płacowego w drodze zmiany miejsca pracy, pogłębiający procesy fluktuacyjne. Powoduje to jednocześnie ograniczenie możliwości awansowania wartościowych pracowników od lat związanych z danym zakładem. Stworzyło się więc zamknięte koło: awans płacowy poprzez zmianę miejsca pracy, a wskutek konieczności zapewnienia obsady zwolnionych miejsc pracy - obietnica awansu płacowego dla nowych pracowników itd. Mechanizm ten jest znany i opisany został przez wielu teoretyków i praktyków problemu¹². Uzyskane w niniejszym badaniu wyniki potwierdziły jedynie, że opisywany mechanizm jest również dobrze znany pracownikom, którzy - niekoniecznie go akceptując - adaptują się do jego warunków.

Zbadano wpływ cech demograficznych i innych charakteryzujących zbiorowość respondentów na siłę pobudzającą zmiany warunków płacowych do ruchliwości międzyzakładowej. Uzyskane wyniki świadczą o małym zróżnicowaniu badanej populacji pod tym względem:

- warunki płacowe nieco częściej stanowić mogą zachętę do zmiany miejsca pracy dla mężczyzn niż dla kobiet (odpowiednio 85,9% i 82,1%)(tabela 24),

- relatywnie najslabszy bodziec stanowiły dla pracowników najstarszych (dla 73,6% osób powyżej 46 roku życia), relatywnie najsilniejszy dla osób w wieku 26-30 lat (86,8%)(tabela 25).

¹² Por. np. M. K a b a j, W poszukiwaniu traconego czasu, "Nowe Drogi", 1980, nr 9, s. 117, J. P e n c, O niektórych warunkach dobrej pracy, "Nowe Drogi", 1980, nr 9, s. 99.

Pozostałe cechy nie różnicują poglądów respondentów na omawiany temat. Wyżej wskazane różnice nie są duże, można więc ocenić, iż zbiorowość jest bardzo jednolita, jeżeli chodzi o uznanie siły motywującej zmiany warunków płacowych do ewentualnej zmiany miejsca pracy.

Uzyskane wyniki pozwalają na sformułowanie kilku uwag. Nie ulega wątpliwości, iż kwestia zapewnienia poczucia stabilizacji w zakresie kosztów utrzymania leży poza zasięgiem oddziaływania środków i instrumentów polityki zatrudnienia. Działania podejmowane w jej ramach mogą i powinny natomiast zapewnić pracownikowi poczucie pewności awansu płacowego bez konieczności poszukiwania nowego miejsca pracy. Podejmowane w tym zakresie czynności, jak do tej pory ukierunkowane były najczęściej odwrotnie: stabilizację załóg pracowniczych usiłowano osiągnąć poprzez elementy nacisku, przede wszystkim za pomocą wiązania form ustawiania stosunku pracy z wysokością wynagrodzenia pracowników, z nabyciem prawa do urlopu wypoczynkowego i jego wymiaru oraz zasiłku rodzinnego a także wysokością zasiłku chorobowego i opiekuńczego w nowym miejscu pracy. Zbiór i sposoby stosowania tego rodzaju instrumentów były różne w różnych okresach. Pomimo to - jak świadczą wyniki analizy - świadomość istnienia przyspieszonego awansu płacowego w drodze zmiany miejsca pracy była silna. Można i trzeba wykorzystać naturalną skłonność pracowników do poprawy warunków ekonomicznych w procesie sterowania pożądanym nasileniem i kierunkami ruchliwości międzyzakładowej. Jednak przesłanki humanizacji pracy każą przede wszystkim zapewnić pracownikowi poczucie pewności właściwego wynagradzania za rzeczywisty wkład pracy w miejscu zatrudnienia, bez potrzeby szukania nowego.

Respondentom przedstawiono cztery warianty zmian warunków płacowych: uzyskanie równorzędnej płacy zasadniczej, uzyskanie równorzędnej płacy zasadniczej i wyższej premii, uzyskanie wyższej płacy zasadniczej i wyższej premii, inne. Najwięcej zwolenników zyskał wariant uzyskania wyższej płacy zasadniczej i wyższej premii. Wybrało go 84,7% ogółu osób, dla których zmiana warunków płacowych byłaby zachętą do zmiany miejsca pracy. Wśród osób z wykształceniem wyższym, średnim i zasadniczym odsetek ten kształ-

tował się na poziomie (odpowiednio) 83,8%; 86,0%; 84,0% (tabela 23). Niewiele osób wybrało wariant pierwszy (uzyskanie równorzędnej płacy zasadniczej)¹³: 4,5% populacji. Podobnie mały odsetek opowiadał się za wariantem drugim, to jest możliwością uzyskania równorzędnej płacy zasadniczej i wyższej premii. Częstość wyboru tego wariantu była silniej niż pozostałych zróżnicowana w zależności od poziomu wykształcenia. Siła motywacyjna uzyskania wyższej premii była tym większa, im niższy był poziom wykształcenia ankietowanych. Odsetek osób, które wybrały ten wariant w grupach absolwentów szkół wyższych, średnich i zasadniczych wyniósł (odpowiednio): 2,1%; 4,1%; 7,5%. Absolwenci szkół wyższych stosunkowo najczęściej wskazywali na "inne" warianty zmiany warunków płacowych, które zachęciłyby ich do zmiany miejsca pracy (co dziesiąty decydujący się na zmianę miejsca pracy pod wpływem warunków płacowych). Często wymienianą przez nich propozycją było uzyskiwanie wynagrodzenia w walutach obcych (praca za granicą).

Analiza częstości wyboru określonych wariantów zmian warunków płacowych w zależności od różnych cech reprezentowanych przez respondentów prowadzi do wniosku, że badana zbiorowość jest pod tym względem dość jednolita. Nie różnicują struktur uzyskanych odpowiedzi ani cechy demograficzne respondentów, ani związane z wykonywaną pracą, posiadanym zawodem itp. Cechą - jedyną - w niewielkim stopniu różnicującą struktury odpowiedzi jest poziom wykształcenia respondentów.

Upoważnia to do potwierdzenia zasadniczego wpływu warunków płacowych na rozmiary ruchliwości międz Zakładowej kadr kwalifikowanych. Każe to ze szczególną ostrością widzieć wszystkie aspekty polityki płac, zarówno realizowanej w przedsiębiorstwach, jak i formułowanej na zewnątrz nich. Jest to problem wymagający podjęcia działań koordynacyjnych na szczeblach ponadzakładowych, szczególnie w warunkach autonomii uzyskanej przez znaczną część przedsiębiorstw w zakresie konstrukcji systemów wynagrodzeń. Nie ulega wątpliwości, że kształtowanie pożądanego rozmiarów ruchliwości międz Zakładowej może być tylko jednym z kryteriów formułowania narzędzi wpływających na zróżnicowanie

¹³ W wariantcie tym chodziło o zmianę nie wysokości, ale np. formy płacy: z dniówkowej na akordową, bądź odwrotnie.

poziomu wynagrodzeń w poszczególnych przedsiębiorstwach. Wynagrodzenie spełnia bowiem szereg funkcji ekonomicznych i społecznych. Siła jego oddziaływania jako stymulatora ruchliwości międzyzakładowej każe jednak zwrócić szczególną uwagę na znaczenie wskazanego problemu.

3.2. Zmiana charakteru pracy

Zmianę charakteru pracy jako zachętę do zmiany miejsca zaproponowano absolwentom szkół wyższych i średnich. Skłoniłaby ona do zmiany miejsca pracy 60,8% respondentów (64,8% z wykształceniem wyższym i 56,9% z wykształceniem średnim) (tabela 26).

Cechami różnicującymi badane zbiorowości pod względem siły oddziaływania zmiany charakteru pracy jako zachęty do zmiany miejsca pracy są¹⁴:

- wiek respondentów; motyw ten wybrało 71,1% (68,7%) osób w wieku 26-30 lat, respondenci młodsi i starsi wybierali go znacznie rzadziej, np. wśród osób, które ukończyły 45 lat czynnik ten stanowiłby zachętę do zmiany miejsca pracy dla 54,7% (41,2%) respondentów; (tabela 27),

- płeć respondentów; opisywany czynnik był większą zachętą do zmiany miejsca pracy dla mężczyzn, wybrało go 72,0% (60,3%) mężczyzn niż dla kobiet, wśród których wybrało go 55,3% (54,0%) ankietowanych (tabela 28);

- rodzaj ukończonej szkoły; najczęściej wybierali omawiany czynnik absolwenci politechnik (wśród absolwentów szkół wyższych) i policealnych szkół zawodowych (wśród absolwentów szkół średnich);

- zawód wykonywany (wśród absolwentów szkół wyższych); najczęściej czynnik ten wybierały osoby wykonujące zawody inżynierów (70,2%), rzadziej prawników (61,1%), ekonomistów (59,6%), a najrzadziej specjalistów nauk humanistycznych i społecznych (30,8%) (tabela 29).

Niektóre ze wskazanych zależności znajdują uzasadnienie w samym przebiegu karier zawodowych pracowników. Można domniemy-

¹⁴ Podane odsetki dotyczą respondentów z wykształceniem wyższym i w nawiasach z wykształceniem średnim.

wać na przykład, że pracownicy z dłuższym stażem, a więc na ogół starsi pracują już w miejscu, które zaspokaja ich aspiracje. Bądź odwrotnie - ich aspiracje przystosowały się w miarę nabywania doświadczenia zawodowego do istniejących warunków.

Jeżeli traktować chęć zmiany miejsca pracy pod wpływem możliwości zmiany charakteru pracy jako dowód niezadowolnienia z obecnie wykonywanej, to trzeba zwrócić uwagę na znaczny odsetek inżynierów (absolwentów politechnik i wyższych szkół technicznych) wybierających tę możliwość. Świadczy to o niezaspokojeniu aspiracji zawodowych dużej części tej grupy. Jest to zjawisko niekorzystne z ekonomicznego i społecznego punktu widzenia.

Respondentom przedstawiono cztery warianty zmiany charakteru pracy: objęcie stanowiska kierowniczego, objęcie stanowiska kierowniczego wyższego szczebla, objęcie stanowiska samodzielnego niekierowniczego, inne. Zdecydowanie najczęściej wybierany był przez respondentów wariant trzeci - objęcie stanowiska samodzielnego, niekierowniczego. Spośród osób, dla których zmiana charakteru pracy byłaby zachętą do zmiany miejsca pracy, wybrało go 47,8% i 71,1% respondentów (odpowiednio z wykształceniem wyższym i średnim) (tabela 26). Obserwuje się zróżnicowanie częstotliwości wyboru poszczególnych wariantów w zależności od poziomu wykształcenia respondentów. Nie chcą generalnie obejmować stanowisk kierowniczych wyższego szczebla absolwenci szkół średnich (chęć taką wyraziły jedynie 22 osoby), skłaniając się ku stanowiskom samodzielnym, niekierowniczym. Odsetek osób z wyższym wykształceniem, które chciałyby objąć stanowiska kierownicze wyższych szczebli (21,2%) należy ocenić również jako niski. Świadczy to o niskiej popularności tych stanowisk, pomimo że praca na nich przynosi na ogół korzyści finansowe¹⁵. Te z kolei,

¹⁵ Słaba dążność do awansu na kierownicze stanowiska obserwowana była także w innych badaniach. Jak pisze J. Koralewicz-Zębik, u podłoża argumentów uzasadniających niską wartość stanowisk kierowniczych leży niezbyt silnie odczuwana potrzeba działania dla dobra szerszej zbiorowości i niechęć do podejmowania zadań wymagających wyrzeczeń w sferze życia osobistego. Przewidywanie kłopotów natury organizacyjnej, brak poczucia stabilizacji oraz nie ustalone dostatecznie kryteria awansu są dodatkowymi przyczynami niechęci do podejmowania stanowisk kierowniczych (J. Koralewicz-Zębik, Niektóre przemiany systemu wartości, [w:] Systemy wartości w środowisku pracy, pod red. naukową X. Głiszczyńskiej, Warszawa 1982, s. 87). Dodać do tego należałoby, że w toku nauki nie następuje właści-

jak wykazały poprzednio omawiane wyniki badań, stanowią silną zachętę do zmiany miejsca pracy. Brak lub rzadkie przejawianie aspiracji podejmowania pracy kierowniczej niepokoi, gdyż dotyczy kadr kwalifikowanych, które powinny być przygotowane do ich obejmowania. Zaobserwowane zjawisko wymaga podjęcia działań na rzecz merytorycznego przygotowania kadr kwalifikowanych do pracy kierowniczej oraz właściwej polityki płac.

Skłonność do obejmowania stanowisk samodzielnych przejawiają częściej kobiety niż mężczyźni. Płeć jest drugą, obok wykształcenia, cechą różnicującą strukturę wyboru poszczególnych wariantów. Generalna tendencja preferencji stanowisk niekierowniczych obserwowana jest we wszystkich przekrojach badanej populacji.

3.3. Pomoc w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych

Pomoc w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych stanowiłaby zachętę do zmiany miejsca pracy dla 55,2% respondentów (tabela 30). Odsetek ten jest bardzo wysoki. Stanowi jednoznaczne odzwierciedlenie sytuacji mieszkaniowej ludności. Dla ponad połowy respondentów warunki mieszkaniowe stanowią silniejsze argumenty do zmiany miejsca pracy, niż wszystkie inne skłaniające do pozostania w danym miejscu pracy. Miejsce pracy dla tych respondentów przy sprzyjających warunkach traktowane będzie instrumentalnie, jako środek do osiągnięcia poprawy warunków mieszkaniowych.

Cechami najbardziej różnicującymi siłę oddziaływania omawianej zachęty do zmiany miejsca pracy są wiek i poziom wykształcenia respondentów. Zaobserwowano szczególnie silną tendencję przejawiającą się w tym, że im młodszy był respondent, tym pomoc w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych stanowiła większą zachętę do zmiany miejsca pracy. Decyzję taką podjęłoby 75,3% respondentów w wieku do 25 lat; 63,8% w wieku 26-30 lat; 46,6% w wieku 31-45 lat i 29,6% osób w wieku powyżej 45 lat (tabela 31). Jest to dość łatwe do wyjaśnienia: wraz z upływem

we przygotowanie kadr kwalifikowanych do obejmowania stanowisk kierowniczych.

lat problemy mieszkaniowe zostają z lepszym lub gorszym skutkiem rozwiązane. Stanowią one największą troskę w młodym wieku. Odsłania to jednak bardzo niepokojące zjawisko - dla 3/4 pracujących młodych osób konieczność zapewnienia pożądaných warunków mieszkaniowych determinuje hierarchię celów życiowych.

Obserwuje się, że im wyższy poziom wykształcenia respondenta, tym pomoc w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych stanowi słabszą zachętę do zmiany miejsca pracy (odpowiednio dla 46,3%; 55,4%; 65,4% absolwentów szkół wyższych, średnich i zasadniczych) (tabela 30). Zróżnicowanie jest więc znaczne, ale duży zapewne wpływ na nie ma struktura ankietowanych według wieku.

Pomoc w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych byłaby zachętą do zmiany miejsca pracy dla 65,5% mieszkańców wsi, 57,1% mieszkańców miast niewojewódzkich, 52,0% mieszkańców Łodzi i 50,0% mieszkańców innych miast wojewódzkich (tabela 32).

Respondentom przedstawiono do wyboru sześć wariantów pomocy w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych: uzyskanie mieszkania, pomoc finansowa w celu uzupełnienia wkładu mieszkaniowego, zamiana mieszkania, tymczasowe zakwaterowanie w hotelu pracowniczym, pomoc finansowa na zagospodarowanie mieszkania, inne. Osoby, które pomoc w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych zachęciłaby do zmiany miejsca pracy, najczęściej (50,3%) wybierały uzyskanie mieszkania. Był on preferowany szczególnie przez absolwentów szkół zasadniczych. Na zamianę mieszkania zdecydowałoby się 20,0% respondentów pragnących pomocy w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych, pomoc finansowa na zagospodarowanie mieszkania skłoniłaby do zmiany miejsca pracy 19,6% osób tworzących tę grupę. Nie znalazło natomiast zwolenników tymczasowe zakwaterowanie w hotelu pracowniczym, na które zdecydowałoby się jedynie 8 respondentów (tabela 30).

Najbardziej pożądaną formą pomocy jest więc uzyskanie mieszkania. Wskazują na to najczęściej osoby młode, kawalerowie (panny), mieszkańcy wsi oraz osoby z wykształceniem zasadniczym.

Nie zachodzi potrzeba wyciągania szczególnie rozbudowanych wniosków z uzyskanych wyników badania. Tak zwana "kwestia mieszkaniowa", a więc trudność w zaspokojeniu tej elementarnej potrzeby życiowej, istotnie wpływa na wiele dziedzin życia. Między innymi na potencjalną ruchliwość międzyzakładową. Należy więc

uwzględnić to w działaniach podejmowanych w ramach polityki zatrudnienia, jak i poza nią wykraczających.

3.4. Zmiana kwalifikacji zawodowych

Zmiana kwalifikacji zawodowych stanowiłaby zachętę do zmiany miejsca pracy dla 45,8% respondentów. Osoby te połączyłby ruchliwość międzyszakładową z ruchliwością zawodową. Najsilniej uwidacznia się to wśród respondentów z wykształceniem zasadniczym, z których 52,8% skłonnych byłoby zmienić miejsce pracy, gdyby mogli w nowym miejscu zmienić swe kwalifikacje zawodowe. Analogiczne wskaźniki w grupach absolwentów szkół wyższych i średnich wyniosły odpowiednio 43,3% i 42,4% (tabela 33).

Zmiana kwalifikacji zawodowych stanowiła większą zachętę do zmiany miejsca pracy dla osób młodych, niż dla starszych (opowiedziało się za nią 55,0% osób w wieku do 25 lat, 49,8% w wieku 26-30 lat, 44,0% w wieku 31-45 lat i 23,1% w wieku powyżej 45 lat) (tabela 34). Była także większą zachętą dla mężczyzn (49,4%) niż dla kobiet (41,3%).

Zwraca uwagę bardzo wysoka skłonność do zmiany miejsca pracy ze zmianą kwalifikacji zawodowych osób wykonujących zawody inżynierów. Chęć taką zadeklarowało 49,3% osób stanowiących tę grupę zawodową. Jest to najwyższy odsetek z wszystkich grup zawodowych z wykształceniem wyższym (tabela 35). Wśród osób z wykształceniem średnim omawiana zachęta najsilniej oddziałuje na techników w zawodach technicznych: wybrało ją 45,9% respondentów z tej grupy zawodowej. W pozostałych grupach zawodowych tego poziomu wykształcenia odsetek ten wahał się od 37,0% do 39,6% (tabela 36).

Zaobserwowano wyraźną zależność pomiędzy siłą motywującą omawianego czynnika a pracą na stanowisku robotniczym lub nierobotniczym. Zatrudnieni na stanowiskach robotniczych częściej traktują zmianę kwalifikacji zawodowych jako zachętę do zmiany miejsca pracy. Jest to szczególnie widoczne wśród respondentów z wykształceniem zasadniczym. W grupie tej 54,3% zatrudnionych na stanowiskach robotniczych zmieniliby kwalifikacje i miejsce pracy. Podobną deklarację złożyło 21,1% osób zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych. Wśród absolwentów szkół średnich ana-

logiczne odsetki wyniosły odpowiednio 46,7% i 40,4%. Rozpiętość nie była więc już taka duża (tabela 37).

Nie obserwuje się, by zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych lub niekierowniczych istotnie różnicowało skłonność do zmiany miejsca pracy wraz ze zmianą kwalifikacji zawodowych.

Respondentom przedstawiono trzy warianty zmiany kwalifikacji zawodowych: zdobycie całkowicie nowych, zdobycie uprawnień do prowadzenia warsztatu rzemieślniczego lub gospodarstwa rolnego oraz inne. Najczęściej, choć nie jest to przewaga dominująca, respondenci wybierali wariant pierwszy (zdobycie całkowicie nowych kwalifikacji zawodowych). Spośród osób, dla których omawiany czynnik byłby zachętą do zmiany miejsca pracy, wariant ten wybrało 46,9% respondentów (z wykształceniem wyższym 42,5%, ze średnim 50,8%, z zasadniczym 47,4%). Nieco mniej zwolenników miał wariant drugi - ogółem 40,0% osób (38,5% z wykształceniem wyższym, 36,2% ze średnim i 45,0% z zasadniczym) (tabela 33).

W zakresie częstotliwości wyboru poszczególnych wariantów nie obserwuje się istotnych zależności od cech reprezentowanych przez respondentów.

3.5. Informacja o wolnych miejscach pracy

Dysponowanie pełnymi informacjami o wolnych miejscach pracy na terenie kraju, wymaganych kwalifikacjach i warunkach płacowych oraz mieszkaniowych zachęciłoby do zmiany miejsca pracy 9,2% respondentów. Są to osoby, które ruchliwość międzyzakładową skłonne byłyby połączyć z ruchliwością przestrzenną. Grupa ta ma duże znaczenie przy podejmowaniu działań na rzecz poprawy terytorialnego rozmieszczenia kadr kwalifikowanych.

Jedyną cechą istotnie różnicującą skłonność do zmiany miejsca pracy pod wpływem omawianego czynnika jest poziom wykształcenia respondentów. Stanowiłby on zachętę dla 14,4% ankietowanych z wykształceniem wyższym, 7,6% z wykształceniem średnim i 4,9% z wykształceniem zasadniczym (tabela 38).

x x x

Wyniki badań dotyczących czynników stymulujących ruchliwość pracowniczą mogą być wykorzystane przy nadawaniu procesowi ruchliwości kadr kwalifikowanych właściwego kierunku i rozmiarów. Wskazują jednocześnie pośrednio na "obszary niezadowolenia" poszczególnych grup pracowniczych w ich miejscach pracy. Mogą więc służyć jako podstawa do formułowania postulatów co do właściwego wykorzystania kadr kwalifikowanych, polityki płac realizowanej w odniesieniu do kadr kwalifikowanych i innych.

4. Źródła informacji o miejscach pracy

Prześledzeniu niektórych aspektów ruchliwości pracowniczey kadr kwalifikowanych służyło uzyskanie informacji o tym, w jaki sposób absolwenci szkół trafili do swej pierwszej i obecnej pracy oraz skąd czerpali wiadomości o istnieniu wolnego miejsca pracy w przedsiębiorstwach, w których pracowali lub pracują.

Respondentom zadano dwa pytania z tego zakresu. Pierwsze dotyczyło sposobu trafenia do pierwszego zakładu pracy, natomiast drugie było pytaniem o to, skąd ankietowany czerpał informacje o możliwościach zatrudnienia w obecnym przedsiębiorstwie. Drugie pytanie przeznaczone było dla osób, dla których obecne miejsce pracy było przynajmniej drugim z kolei. Inne warianty odpowiedzi przygotowane zostały dla absolwentów szkół wyższych i dla absolwentów szkół średnich i zasadniczych. To powoduje, że analiza prowadzona będzie często odrębnie, choć duże podobieństwo obu wariantów pozwala na dokonanie szeregu porównań.

Na pytanie o sposób podjęcia pracy w pierwszym przedsiębiorstwie odpowiedziały 732 osoby z wykształceniem wyższym (97,5%)¹⁶. Najwięcej osób (26,5%) podjęło pierwszą pracę w wyniku realizacji umowy przedwstępnej z przedsiębiorstwem, natomiast 25,7% ankietowanych w wyniku realizacji umowy o stypendium fundowane. Jak z tego wynika - ponad 52% absolwentów szkół wyższych podję-

¹⁶ Ankietowani mieli do wyboru jeden z następujących sposobów zawarcia umowy o pierwszą pracę: realizację umowy o stypendium fundowane, umowę przedwstępną z przedsiębiorstwem, skierowanie pełnomocnika d/s zatrudnienia absolwentów, skierowanie przez wydział zatrudnienia i spraw socjalnych, inne rodzaje umów o pracę.

ło pierwszą pracę z pominięciem instytucji powołanych do gromadzenia i udostępniania ofert o wolnych miejscach pracy. Chodzi tu o takie instytucje jak pełnomocnicy ministra pracy, płać i spraw socjalnych d/s zatrudnienia absolwentów, funkcjonujący przy każdej uczelni podległej Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego (skierowania od nich otrzymało 16,2% ankietowanych) oraz wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych (skierowały do pracy 11,3% ankietowanych). W sumie jedynie 27,5% absolwentów szkół wyższych wykorzystało instytucje, których zadaniem jest pomoc w zatrudnianiu absolwentów (tabela 39).

Świadczyć to może o istnieniu kilku zjawisk wzajemnie ze sobą sprzężonych:

- braku zaufania absolwentów do instytucji rynku pracy,
- ubogości i małej atrakcyjności ofert pracy, którymi dysponowały te instytucje,
- braku właściwego rozpoznania potrzeb zarówno przedsiębiorstw jak i absolwentów szkół wyższych ze strony omawianych instytucji.

W ankietowanej zbiorowości absolwentów szkół wyższych obserwowano zależność pomiędzy sposobem podjęcia pierwszej pracy a takimi cechami respondentów jak: forma kształcenia, miejsce zamieszkania, wiek i okres ukończenia studiów.

Sposoby podjęcia pierwszej pracy absolwentów studiów dziennych różnią się znacznie od trybu podejmowania pracy przez absolwentów szkół wieczorowych i zaocznych, którzy w tych momentach posiadali niższe poziomy wykształcenia. Absolwenci szkół dziennych bardzo rzadko otrzymywali skierowania wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych (2,9% studiujących w trybie stacjonarnym). Najczęściej podejmowali pierwszą pracę w wyniku realizacji umów o stypendia fundowane i umów przedwstępnych z przedsiębiorstwami (po 31,1%). Skierowania od pełnomocników d/s zatrudnienia absolwentów otrzymało 19,1% absolwentów szkół dziennych.

Absolwenci szkół wieczorowych i zaocznych przy podejmowaniu pierwszej pracy w znacznej części otrzymywali skierowania wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych (odpowiednio 50,0% i 49,4% badanych populacji) (tabela 40).

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania absolwentów szkół wyższych daje się zauważyć kilka zależności¹⁷. Mieszkańcy miast wojewódzkich innych niż Łódź i miast pozostałych znacznie częściej podejmowali pierwszą pracę w wyniku realizacji umów o stypendium fundowane niż mieszkańcy Łodzi (19,2% absolwentów zamieszkałych w Łodzi; 36,8% zamieszkałych w innych miastach wojewódzkich i 33,5% zamieszkałych w pozostałych miastach). Uczelnie wyższe zlokalizowane w wielkich ośrodkach akademickich, między innymi w Łodzi, mają za zadanie wykształcenie kadr wysoko kwalifikowanych niezbędnych w innych regionach. Jednym z instrumentów mających zachęcić absolwentów do podejmowania pracy poza ośrodkami akademickimi jest system stypendiów fundowanych. Użyte wyniki świadczą, że system ten spełniał swą rolę w przestrzennym rozmieszczeniu kadr kwalifikowanych. Mieszkańcy Łodzi częściej korzystali z usług pełnomocnika d/s zatrudnienia absolwentów (21,2% zamieszkałych w Łodzi w porównaniu do 7,4% zamieszkałych w innych miastach wojewódzkich i 10,9% mieszkańców miast pozostałych). Częściej także, choć tu różnice nie są już tak duże, korzystali ze skierowań wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych (odpowiednio 12,2%; 8,8% i 10,9% badanych populacji) (tabela 41).

Obserwuje się pewną zależność pomiędzy sposobem podjęcia pierwszej pracy a wiekiem ankietowanych i okresem ukończenia przez nich szkoły. Wynika to w głównej mierze z ewolucji wykorzystywanych form zatrudnienia absolwentów szkół wyższych dokonującej się w czasie. Osoby, które nie przekroczyły 25 roku życia najczęściej podejmowały pierwszą pracę poprzez realizację umowy o stypendium fundowane (47,8% najmłodszych absolwentów). Forma ta najrzadziej wykorzystywana była przez osoby najstarsze (9,3% osób powyżej 46 roku życia) (tabela 42).

Stypendia fundowane największe znaczenie jako droga do pierwszej pracy miały dla absolwentów szkół wyższych z lat 1960-1974 (od 37% do 39% absolwentów z tych lat podejmowało pierwszą pracę w drodze realizacji umowy o stypendium fundowane) i z lat 1980-1983 (25,6%). W grupie starszych absolwentów częściej

¹⁷ Nie analizujemy odpowiedzi absolwentów szkół wyższych zamieszkałych na wsiach ze względu na małą liczebność grupy (8 osób).

obserwuje się wykorzystanie skierowań wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych. Najwyższy odsetek korzystających z tej formy podjęcia pierwszej pracy charakteryzował absolwentów z lat 1980-1983 (22,6%) (tabela 43).

Absolwenci szkół średnich i zasadniczych trafiali do pierwszej pracy skierowani przez wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych częściej niż absolwenci szkół wyższych (34,6% absolwentów szkół średnich i 28,2% szkół zasadniczych)¹⁸ (tabela 44). Wskaźniki te należy ocenić jako niskie. Podjęcie pierwszej pracy w wyniku realizacji umowy przedwstępnej miało miejsce u 15,5% absolwentów szkół średnich i 33,1% absolwentów szkół zasadniczych.

Biorąc pod uwagę rozkład odpowiedzi na pytanie o sposób trafienia do pierwszej pracy w różnych grupach tworzących badaną populację, obserwuje się, że zbiorowość absolwentów szkół średnich i zasadniczych jest dość jednolita. Struktury odpowiedzi nie różnicują zasadniczo cechy demograficzne i zawodowe respondentów.

Na pytanie o źródła informacji o możliwościach zatrudnienia w obecnym miejscu pracy odpowiedziało 454 absolwentów szkół wyższych, 360 szkół średnich i 276 szkół zasadniczych, co stanowi odpowiednio 60,5%; 47,3% i 43,7% badanych zbiorowości¹⁹. Zdecydowana większość respondentów jako źródło informacji podała wiadomości od znajomych. Spośród osób, które udzieliły odpowiedzi, wskazało je 57,7% absolwentów szkół wyższych, 63,6% absolwentów szkół średnich i 57,6% szkół zasadniczych (tabela 45). Wydział zatrudnienia i spraw socjalnych stanowił źródło informacji dla (odpowiednio) 6,2%; 20,3% i 24,3% respondentów o poszczególnych poziomach wykształcenia. Z ogłoszeń prasowych korzystało /odpo-

¹⁸ W ankiecie wyszczególniono następujące sposoby zawarcia umowy o pierwszą pracę z absolwentami szkół średnich i zasadniczych: skierowanie z wydziału zatrudnienia i spraw socjalnych, umowa przedwstępna o pracę, inne.

¹⁹ W ankiecie skierowanej do absolwentów szkół wyższych wyszczególniono następujące źródła informacji o możliwościach zatrudnienia w obecnym miejscu pracy: z wydziału zatrudnienia i spraw socjalnych, od pełnomocnika d/s zatrudnienia absolwentów, od znajomych, z ogłoszeń prasowych, inne. W ankiecie skierowanej do absolwentów szkół średnich i zasadniczych wyszczególniono następujące źródła informacji: z wydziału zatrudnienia i spraw socjalnych, od znajomych, z ogłoszeń prasowych, inne.

wiednio 3,1%; 5,3% oraz 12,0% absolwentów. Informacją od pełnomocnika d/s zatrudnienia absolwentów szkół wyższych posłużyło się 15,6% respondentów z wykształceniem wyższym, udzielających odpowiedzi na pytanie.

Uzyskane wyniki ponownie zwracają uwagę na spełnianie przez wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych funkcji informacyjnej. Pewną rolę w tym zakresie odgrywają one dla absolwentów szkół średnich i zasadniczych, ale rola ta jest nikła w odniesieniu do absolwentów szkół wyższych. Udział źródła informacji "od znajomych" świadczy, jak niskim zaufaniem darzą pracownicy instytucje powołane do gromadzenia i rozpowszechniania informacji o wolnych miejscach pracy.

Przeprowadzone badania nie wykazały istnienia istotnych z punktu widzenia tej analizy zależności pomiędzy cechami reprezentowanymi przez respondentów a źródłem uzyskiwania przez nich informacji o możliwości zatrudnienia w obecnym miejscu pracy.

5. Środki polityki zatrudnienia pożądane dla właściwej alokacji kadr kwalifikowanych

Respondentom - absolwentom wyższych uczelni zadano pytanie, czy mają pogląd na to, jakie środki polityki zatrudnienia winny być zastosowane, aby specjalista trafiał do właściwej pracy. W dalszej części odpowiedzi, gdy miałyby ona charakter pozytywny, respondent proszony był o opisanie pożądanych środków polityki zatrudnienia. Druga część pytania miała charakter otwarty, pozostawiono respondentom pełną dowolność sformułowania propozycji.

Spośród 714 osób, które udzieliły odpowiedzi na postawione pytanie, 355 respondentów (49,7%) deklarowało posiadanie własnego poglądu na temat środków polityki zatrudnienia pożądanych dla właściwej alokacji kadr wysokokwalifikowanych, a 359 (50,3%) odpowiedziało negatywnie. Tak znaczny udział drugiej grupy skłania do zastanowienia. Brak własnych poglądów, co do środków polityki zatrudnienia oddziaływujących na grupę zawodową, do której samemu się należy, świadczy o pewnej bierności absolwentów szkół wyższych. Przejawia się ona w braku wiary w możliwość

wpłynięcia na postępowanie wobec własnej grupy zawodowej, przy występujących równocześnie często postawach nie akceptujących tychże postępowań.

Pożądane środki polityki zatrudnienia dla właściwej alokacji specjalistów sformułowało 325 osób (43,3% ankietowanych, a 91,5% osób deklarujących posiadanie poglądu na przedstawiony temat) (tabela 46). Dalsze rozważania prowadzone będą poprzez analizę odpowiedzi tej grupy respondentów.

Respondenci wskazywali wiele różnorodnych środków. Szczegółowa analiza odpowiedzi pozwoliła na wyodrębnienie ośmiu najczęściej się powtarzających. Były to: istnienie banku informacji o wolnych miejscach pracy, właściwa rola pełnomocników d/s zatrudniania absolwentów szkół wyższych, udoskonalenie pracy wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych, nakazy pracy, wyeliminowanie pośrednictwa wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych, kształcenie zgodne z perspektywicznymi możliwościami zatrudnienia, powiązanie polityki zatrudnienia z polityką płac oraz atrakcyjne warunki pracy (aktywna polityka socjalno-bytowa). Wymieniano także inne środki polityki zatrudnienia. Ponieważ nie powtarzały się one u co najmniej trzech respondentów, sklasyfikowano je do grupy "inne".

Duża różnorodność udzielonych odpowiedzi świadczy o dostrzeżeniu przez respondentów złożoności problemu i trudności w jego praktycznym rozwiązaniu. Zwraca uwagę, iż wskazywane środki polityki zatrudnienia są w części wzajemnie sprzeczne, jedne mają cechy instrumentów bezpośredniego, inne pośredniego oddziaływania na kadry specjalistów.

Najwięcej respondentów (92 osoby, to jest 28,3% analizowanej grupy) opowiedziało się za kształceniem zgodnym z perspektywicznymi możliwościami zatrudnienia (tabela 46). Jest to zgodne z poglądami znacznej części teoretyków i badaczy problemu²⁰.

²⁰ Zob. np. H. Mortimer - Szymczak, Planowanie kadr kwalifikowanych w regionie (z doświadczeń regionu łódzkiego), [w:] Kształcenie dla przyszłości, cz. III, Wrocław 1972, W. Padowicz, Nowe priorytety w kształceniu i zatrudnieniu, "Polityka Społeczna", 1981, nr 2, s. 8-11, W. Padowicz, Przesłanki planowania potrzeb kadrowych gospodarki i rozwoju oświaty, "Gospodarka Planowa" - 1982, nr 1, s. 32-34, Należy jednak zwrócić uwagę, iż pojawiają się opinie odmienne wśród badaczy problemu. Np. J. Kluczyński pisze "... w nadcho-

Zgodne jest również z polityką kształcenia realizowaną w naszym kraju, której wyrazem są między innymi ustalenia zawarte w ustawie z 14 grudnia 1982 r. o zatrudnianiu absolwentów²¹. Środek ten ma cechy instrumentu bezpośredniego oddziaływania na podaż siły roboczej. Jego stosowanie wymaga konstrukcji prognoz zapotrzebowania na kadry kwalifikowane średnio- i długookresowych. Wymaga dostosowania struktury szkolnictwa do przewidywanych struktur kwalifikacyjno-zawodowych zatrudnienia, a także dostosowania jakości wiedzy nabywanej w toku nauki do potrzeb gospodarki narodowej, zmieniających się pod wpływem postępu technicznego i innych czynników. Wymaga dalej dostosowania przestrzennej struktury szkolnictwa do przyszłego zapotrzebowania na kadry kwalifikowane w ujęciu terytorialnym. Jest to problem ważny, nawet uwzględniając ponadregionalny charakter kształcenia w uczelniach wyższych. Ważność jego jest tym większa, im mniejsza jest mobilność przestrzenna kadr kwalifikowanych. Znajomość tych wszystkich uwarunkowań powoduje prawdopodobnie, iż środek ten, jakkolwiek wskazywany często przez respondentów, nie jest zdecydowanie dominujący.

Drugim pod względem częstotliwości wskazywania środkiem jest powiązanie polityki zatrudnienia z polityką płac. Wskazało go 67 respondentów (20,6%). W wypowiedziach swych podkreślali oni, konieczność właściwego (należy przez to rozumieć - wysokiego) nagradzania kadr kwalifikowanych.

Na użyteczność banku informacji o wolnych miejscach pracy wskazało 39 osób (12%). Jest to kolejny instrument pośredniego oddziaływania. Wymienienie go może być dowodem istnienia potrzeby informacji. Jest to o tyle ważne, gdyż jak wykazały badania opisane wcześniej, respondenci z reguły nie korzystali z tego typu źródeł informacji (lub korzystali rzadko), bo były im nie-

dzącym okresie rynek pracy kwalifikowanej utraci swą moc stymulatora rozwoju całego szkolnictwa ponadobligatoryjnego. Jego miejsce powinna zająć aktywna polityka edukacyjna, uwzględniająca potrzeby społeczne [...] tylko rynek pracy nasycony kadrąmi kwalifikowanymi gwarantuje ich właściwe rozmieszczenie, pełną konkurencyjność faktycznych kwalifikacji i uzdolnień ...". J. K l u c z y ń s k i, Problemy i perspektywy szkolnictwa wyższego, "Gospodarka Planowa", 1982, nr 10-11, s. 424-425.

²¹ Dziennik Ustaw, 1982, nr 40, poz. 270.

znane, niedostępne, lub oceniane jako mało przydatne. Kanały informacji, które można by nazwać "oficjalnymi" są więc niedroższe, z różnych powodów. Fakt zarejestrowania potrzeby ich wykorzystania zobowiązuje do przedstawienia postulatu o konieczności ich udrożnienia.

Respondenci wskazywali także na potrzebę prowadzenia aktywnej polityki socjalno-bytowej (3,4% odpowiadających), co jest kolejnym instrumentem pośredniego oddziaływania. Próba usprawnienia stosowanych rozwiązań było dostrzeżenie potrzeby udoskonalenia prac pełnomocników d/s zatrudniania absolwentów szkół wyższych oraz wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych (jednakowa liczba odpowiedzi: po 2,8% odpowiadających). Niewielki odsetek respondentów wskazujących na tego typu rozwiązania świadczy o braku akceptacji wymienionych instytucji, braku zaufania do ich dotychczasowej działalności i możliwości jej usprawnienia. Kilku respondentów (5) wskazało wręcz na konieczność wyeliminowania pośrednictwa wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych. Również kilku (6) wskazało na nakazy pracy, jako najbardziej pożądany środek polityki zatrudnienia, gwarantujący właściwą alokację kadr specjalistów.

6. Wnioski końcowe

1. W podjętych badaniach istotne znaczenie miało poznanie podstawowych uwarunkowań ruchliwości pracowniczego kadr kwalifikowanych. Niżej omówione zostaną najważniejsze z nich.

A. Dominującą przyczyną dokonanych zmian miejsc pracy oraz czynnikiem najsilniej skłaniającym do ewentualnych przyszłych zmian miejsc pracy i zawodu okazała się chęć poprawy warunków materialnych. Znaczenie czynnika ekonomicznego widzieć można w dwóch płaszczyznach. Po pierwsze - jest to dowód istnienia poczucia nieadekwatności wysokości wynagrodzenia w stosunku do posiadanych kwalifikacji, ważności podejmowanych prac oraz aspiracji kadr kwalifikowanych. Po drugie - zwraca to uwagę na kwestię ograniczonych możliwości awansu płacowego w przedsiębiorstwach. Dominuje przekonanie, że awans ten będzie szybciej zapewniony poprzez zmianę miejsca pracy lub nawet zawodu. Wynika stąd konieczność doskonalenia polityki płac realizowanej w

przedsiębiorstwach oraz polityki kadrowej w zakresie awansowania pracowników na podstawie rzetelnych ocen ich pracy. Chodzi o zapewnienie zatrudnionym poczucia pewności poprawy ich sytuacji materialnej, bez potrzeby zmiany miejsca pracy.

B. Duży wpływ na rozmiary ruchliwości pracowniczej (dokonanej i potencjalnej) ma właściwe wykorzystanie kwalifikacji pracowników oraz zgodność pomiędzy kwalifikacjami posiadanymi a wymaganiami na danym miejscu pracy. Zachodzi więc potrzeba właściwego naboru nowych pracowników. Każda niezgodność pomiędzy wymogami danego miejsca pracy a cechami zawodowymi zatrudnionego, jeśli nie zostanie przez niego zaakceptowana, stwarza bodziec do poszukiwania nowego miejsca pracy. Sytuacja taka może mieć miejsce nie tylko z winy wadliwej pracy służb pracowniczych w przedsiębiorstwach, ale także na skutek występowania nierównowag strukturalnych na lokalnych rynkach pracy. Konieczne jest więc dopasowywanie struktury szkolnictwa do struktury zapotrzebowania na siłę roboczą zgłaszanego przez gospodarkę narodową. Pożądaną jest również rozwój poradnictwa zawodowego, którego działalność umożliwiałaby orientację młodzieży w zakresie przyszłego popytu na określone zawody.

C. Decyzję o zmianie miejsca pracy i zawodu podejmują często osoby, które negatywnie oceniły wybór zawodu w wyniku konfrontacji swych wyobrażeń z praktyką. Przeciwdziałaniu temu zjawisku służyć winno aktywne współdziałanie szkół z instytucjami poradnictwa zawodowego. Pożądaną formą współpracy jest docieranie do uczniów szkół średnich i starszych klas szkół podstawowych z informacjami oraz praktyczne zapoznavanie ich z różnymi zawodami. W stosunku do osób już pracujących, należy umożliwić i ułatwić im przekwalifikowanie.

D. W ramach działalności przedsiębiorstw leży dbałość o warunki socjalno-bytowe oraz kształtowanie stosunków międzyludzkich. Niekorzystny układ obu tych elementów sprzyja podejmowaniu decyzji o zmianie miejsca pracy.

E. Formułowana często przez pracowników na stanowiskach robotniczych chęć zmiany miejsca pracy i zawodu każe zwrócić szczególną uwagę na kwestię dowartościowania znaczenia pracy na tych stanowiskach oraz uczynienia jej lżejszą, mniej uciążliwą

dla wykonujących.

Stosunkowo często chęć zmiany kwalifikacji zawodowych i charakteru pracy poprzez zmianę miejsca pracy wyrażały także osoby wykonujące zawody inżynierów. Wymaga to podjęcia szczegółowych badań nad wykorzystaniem kwalifikacji i rodzajami prac podejmowanymi przez tę grupę zawodową.

2. W przypadku wystąpienia konieczności zwiększenia rozmiarów ruchliwości pracowniczej kadr kwalifikowanych, najsilniejszymi bodźcami będą: polepszenie warunków płacowych, zaproponowanie zmiany charakteru pracy (w szczególności na pracę na stanowiskach samodzielnych, niekierowniczych) oraz - zwłaszcza dla osób młodych - pomoc w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych w nowych miejscach pracy.

3. Dla właściwego oddziaływania na proces ruchliwości pracowniczej kadr kwalifikowanych pożądana jest poprawa funkcjonowania instytucji rynku pracy, takich jak wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych oraz pełnomocnicy d/s zatrudnienia absolwentów szkół wyższych. W świetle badań, są one mało znaczącym ogniwem w łańcuchu poszukiwania pierwszego i kolejnego miejsca pracy, chyba że podejmujący lub zmieniający miejsce pracy jest prawnie zobowiązany do ich wykorzystania. Świadczy to o braku zaufania do ich wiarygodności, rzetelności i kompletności informacji o wolnych miejscach pracy.

4. Należy wykorzystać szeroki zestaw środków polityki zatrudnienia (polityka płac, prawidłowe funkcjonowanie instytucji rynku pracy i innych) dla właściwej alokacji kadr specjalistów. Liczne niepewności związane z prognozowaniem przyszłych kierunków rozwoju gospodarczego sprawiają, iż wysuwany przez respondentów postulat lepszego powiązania kierunków kształcenia z perspektywicznymi potrzebami gospodarki narodowej jest trudny do zrealizowania. Bardziej praktycznym rozwiązaniem wydaje się być preferowanie szerszego profilu kształcenia (zamiast wąskiej specjalizacji). W prawidłowym terytorialnym i branżowym rozmieszczeniu kadr z wyższym poziomem lub unikalnym rodzajem wykształcenia pomagać powinien w dalszym ciągu system stypendiów fundowanych. Pozytywne doświadczenia w jego dotychczasowym stosowaniu są podstawą do formułowania wniosku o jego dalsze doskonalenie i rozwój.

T a b e l a 1

Liczba zmian miejsc pracy respondentów według poziomu wykształcenia

Poziom wy- kształcenia	Nie zmienia- jący miejsc pracy	Ogółem	Zmieniający miejsce pracy						Razem
			Liczba zmian						
			1	2	3	4	5	6	
Wyższe	351 46,8	400 53,2 100,0	199 26,5 49,8	103 13,7 25,8	56 7,5 14,0	28 3,7 7,0	11 1,5 2,8	3 0,4 0,8	751 100,0
Średnie	392 51,5	369 48,5 100,0	194 25,5 52,6	107 14,1 29,0	41 5,4 11,1	17 2,2 4,6	8 1,1 2,2	2 0,3 0,5	761 100,0
Zasadnicze	384 60,9	247 39,1 100,0	149 23,6 60,3	62 9,8 25,1	27 4,3 10,9	9 1,4 3,6	0 0,0 0,0	0 0,0 0,0	631 100,0
Razem	1127 52,6	1016 47,4 100,0	542 25,3 53,3	272 12,7 26,8	124 5,8 12,2	54 2,5 5,3	19 0,9 1,9	5 0,2 0,5	2143 100,0

Ź r ó d ł o: opracowanie własne na podstawie wydruków komputerowych zawierających wyniki badań ankietowych "Kariery i warunki, zawodowe absolwentów szkół wyższych, średnich i zasadniczych."

T a b e l a 2

Zmiany miejsc pracy respondentów
według poziomu wykształcenia i płci

Wyszczególnienie		Nie zmienia- jący miejsca pracy	Zmieniający miejsce pracy	Razem
Absolwenci szkół wyższych:				
mężczyźni	%	179 41,4	253 58,6	432 100,0
kobiety	%	171 53,8	147 46,2	318 100,0
Absolwenci szkół średnich:				
mężczyźni	%	143 40,9	207 59,1	350 100,0
kobiety	%	249 60,6	162 39,4	411 100,0
Absolwenci szkół zasadniczych:				
mężczyźni	%	222 54,5	185 45,5	407 100,0
kobiety	%	162 73,0	60 27,0	222 100,0
Ogółem:				
mężczyźni	%	544 45,8	645 54,2	1189 100,0
kobiety	%	582 61,2	369 38,8	951 100,0

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 3

Dominująca przyczyna zmian miejsc pracy respondentów
według poziomu wykształcenia

Poziom wykształ- cenia	Brak odpo- wie- dzi	Dominująca przyczyna zmian miejsc pracy												Razem
		Ogół- kiem	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	Chara- kter pracy nie odpo- wiada posia- danej spe- cjali- ści racji pracy	
Wyższe	375	376 100,0	30 8,0	21 5,6	4 1,1	25 6,6	110 29,3	30 8,0	32 8,5	9 2,4	31 8,2	24 6,4	60 16,0	751
Średnie	419	342 100,0	23 6,7	24 7,0	7 2,0	10 2,9	121 35,4	35 10,2	12 3,5	-	24 7,0	29 8,5	57 16,7	761
Zasadni- cze	403	228 100,0	6 2,6	17 7,5	5 2,2	8 3,5	83 36,4	35 15,4	7 3,1	-	5 2,2	36 15,8	26 11,4	631
Razem	1197	946 100,0	59 6,2	62 6,6	16 1,7	43 4,5	314 33,2	100 10,6	51 5,4	9 1,0	60 6,3	89 9,4	143 15,1	2143

z r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 4

Dominująca pryncypalna zmian miejsc pracy respondentów według płci

Poziom wykształ- cenia	Brak odpo- wie- dzi	Dominująca przyczyna zmian miejsc pracy											Razem		
		Ogół- kiem	Chara- kter pracy nie odpo- wia- da posia- danej specja- lizacji	Możli- wość uży- wania miesz- kania w no- wym miej- scu pracy	Zde- stosun- ki ze współ- pracow- nikami	Zde- stosun- ki ze współ- pracow- nikami	Nis- kie zarob- ki	Zmie- na miej- sca za- miesz- kania	Prze- nie- sien- ie za- współ- mał- żon- kiem	Prze- nie- sien- ie w nie- posia- da- nych je- żeli kwal- fika- cji zame- nika- nia	Możli- wość uży- wania miesz- kania w no- wym miej- scu pracy	Inne			
Wyższy	M	192	240 100,0	14 5,8	15 6,3	2 0,8	21 8,8	82 34,2	18 7,5	26 10,8	3 1,3	20 8,3	9 3,8	30 12,5	432
	K	183	136 100,0	16 11,8	6 4,4	2 1,5	4 2,9	28 20,6	12 8,8	6 4,4	6 4,4	11 8,1	15 11,0	30 22,1	319
Średni	M	161	189 100,0	13 6,9	16 8,5	3 1,6	4 2,1	77 40,7	11 5,8	5 2,6	-	12 6,3	17 9,0	31 16,4	350
	K	258	253 100,0	10 6,5	8 5,2	4 2,6	6 3,9	44 28,8	24 15,7	7 4,6	-	12 7,8	12 7,8	26 17,0	411
Ogółem	M	236	173 100,0	5 2,9	14 8,1	3 1,7	6 3,5	71 41,0	21 12,1	4 2,3	-	4 2,3	28 16,2	17 9,8	409
	K	167	55 100,0	1 1,8	3 5,5	2 3,6	2 3,6	12 21,8	14 25,5	3 5,5	-	1 1,8	8 14,5	9 16,4	222

Z r o d Ź o: jak w tab. 1.

M - mężczyźni
K - kobiety

Tabela 5

Możliwości znalezienia pracy w miejscu zamieszkania
lub jego pobliżu w ocenie respondentów według po-
ziomu wykształcenia

Wykształcenie respondentów		Możliwość znalezienia pracy w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu			Razem
		Brak odpo- wiedzi	Istnieje	Nie ist- nieje	
Wyższe	%	19 2,5	542 72,2	190 25,3	751 100,0
Średnie	%	71 9,3	334 43,9	356 46,8	761 100,0
Zasadnicze	%	45 7,1	272 43,1	314 49,8	631 100,0
Ogółem	%	135 6,3	1148 53,6	860 40,1	2143 100,0

Źródło: jak w tab. 1.

Tabela 6

Możliwości znalezienia pracy w miejscu
zamieszkania lub jego pobliżu w ocenie
respondentów według płci

Wyszczególnienie	Możliwość znalezienia pracy w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu			Razem
	Brak od- powiedzi	Istnieje	Nie ist- nieje	
Mężczyźni ogółem	62	695	434	1191
%	5,2	58,4	36,4	100,0
w tym z wykształ- ceniem:				
- wyższym	7	320	105	432
%	1,6	74,1	24,3	100,0
średnim	33	183	134	350
%	9,4	52,3	38,3	100,0
zasadniczym	22	192	195	409
%	5,4	46,9	47,7	100,0
Kobiety ogółem	73	453	425	951
%	7,7	47,6	44,7	100,0
w tym z wykształ- ceniem:				
wyższym	12	222	84	318
%	3,8	69,8	26,4	100,0
średnim	38	151	222	411
%	9,3	36,7	54,0	100,0
zasadniczym	23	80	119	222
%	10,4	36,0	53,6	100,0

Źródło: jak w tab. 1.

T a b e l a 7

Możliwości znalezienia pracy w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu w ocenie respondentów o różnym poziomie wykształcenia, według miejsca zamieszkania

Wyszczególnienie		Możliwości znalezienia pracy w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu			Razem
		Brak odpowiedzi	Istnieje	Nie istnieje	
Zamieszkali w Łodzi ogółem		72	567	401	1040
	%	6,9	54,5	38,6	100,0
w tym z wykształceniem:					
wyższym	%	12	305	94	411
		2,9	74,2	22,9	100,0
średnim	%	38	162	163	363
		10,5	44,6	44,9	100,0
zasadniczym	%	22	100	144	166
		8,3	37,6	54,1	100,0
Zamieszkali w innych miastach wojewódzkich ogółem		5	81	38	124
	%	4,0	65,3	30,7	100,0
w tym z wykształceniem:					
wyższym		1	48	19	68
	%	1,5	70,6	27,9	100,0
średnim	%	1	11	10	22
		4,6	50,0	45,4	100,0
zasadniczym	%	3	22	9	34
		8,8	64,7	26,5	100,0
Zamieszkali w miastach ogółem		52	411	304	767
	%	6,8	53,6	39,6	100,0
w tym z wykształceniem:					
wyższym	%	6	180	71	257
		2,3	70,0	27,6	100,0
średnim	%	32	140	142	314
		10,2	44,6	45,2	100,0
zasadniczym	%	14	91	91	196
		7,2	46,4	46,4	100,0
Zamieszkali na wsiach ogółem		5	68	101	174
	%	2,9	39,1	58,0	100,0
w tym z wykształceniem:					
wyższym		0	5	3	8
średnim	%	0	16	37	53
		0,0	30,2	69,8	100,0
zasadniczym	%	5	47	61	113
		4,4	41,6	54,0	100,0

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

Tabela 8

Chęć zmiany miejsca pracy respondentów z wykształceniem
średnim i zasadniczym według płci

Wyszczególnienie	Czy chciałby zmienić miejsce pracy?			Razem
	Brak odpo- wiedzi	TAK	NIE	
Absolwenci szkół średnich %	30 3,9	213 28,0	518 68,1	761 100,0
w tym: mężczyźni %	9 2,5	108 30,9	233 66,6	350 100,0
kobiety %	21 5,1	105 25,6	285 69,3	411 100,0
Absolwenci szkół zasadniczych %	44 7,0	163 25,8	424 67,2	631 100,0
w tym: mężczyźni %	28 6,8	103 25,2	278 68,0	409 100,0
kobiety %	16 7,2	60 27,0	146 65,0	222 100,0

Źródło: jak w tab. 1.

T a b e l a 9

Chęć zmiany miejsca pracy respondentów z wykształceniem
średnim i zasadniczym według wieku

Grupy wieku		Czy chciałby zmienić miejsce pracy?			Razem
		Brak odpo- wiedzi	TAK	NIE	
do 25 lat	ś	7	57	96	160
	%	4,4	35,6	60,0	100,0
	z	18	63	136	217
	%	8,3	29,0	62,7	100,0
26 - 30 lat	ś	5	58	113	176
	%	2,8	33,0	64,2	100,0
	z	7	42	111	160
	%	4,3	26,3	69,4	100,0
31 - 45 lat	ś	15	88	242	345
	%	4,4	25,5	70,1	100,0
	z	18	53	148	219
	%	8,2	24,2	67,6	100,0
powyżej 45 lat	ś	3	10	67	80
	%	3,8	12,5	83,7	100,0
	z	1	4	26	31
	%	3,2	12,9	83,9	100,0

ś - opinie respondentów z wykształceniem średnim

z - opinie respondentów z wykształceniem zasadniczym

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

Tabela 10

Chęć zmiany miejsca pracy respondentów z wykształceniem średnim według zajmowanego stanowiska

Zajmowane stanowisko	Czy chciałby zmienić miejsce pracy?			Razem
	Brak odpowiedzi	TAK	NIE	
Kierownicze	4	27	118	149
%	2,7	18,1	79,2	100,0
Niekierownicze	24	183	394	601
%	4,0	30,5	65,6	100,0

Źródło: jak w tab. 1.

Tabela 11

Chęć zmiany miejsca pracy respondentów z wykształceniem średnim i zasadniczym według zajmowanego stanowiska

Zajmowane stanowisko	Czy chciałby zmienić miejsce pracy?			Razem
	Brak odpowiedzi	TAK	NIE	
Robotnicze	7	77	156	240
%	2,9	32,1	65,0	100,0
z	36	139	363	538
%	6,7	25,8	67,5	100,0
Nierobotnicze	21	133	356	510
%	4,1	26,1	69,8	100,0
z	2	8	28	38
%	5,2	21,1	73,7	100,0

ś - opinie respondentów z wykształceniem średnim

z - opinie respondentów z wykształceniem zasadniczym

Źródło: jak w tab. 1.

T a b e l a 12

Chęć zmiany miejsca pracy a stopień zadowolenia z wybranego zawodu po zetknięciu się z pierwszą pracą w opinii respondentów z wykształceniem średnim i zasadniczym

Czy po zetknięciu się z pierwszą pracą był zadowolony z wybranego zawodu?		Czy chciałby zmienić miejsce pracy?			Razem
		Brak odpowiedzi	TAK	NIE	
TAK	ś	8	43	184	235
	%	3,4	18,3	78,3	100,0
	z	14	45	186	245
	%	5,7	18,4	75,9	100,0
Raczej tak	ś	8	66	161	235
	%	3,4	28,1	68,5	100,0
	z	9	46	118	173
	%	5,2	26,6	68,2	100,0
Nie umiem ocenić	ś	5	26	51	82
	%	6,1	31,7	62,2	100,0
	z	6	21	40	67
	%	9,0	31,3	59,7	100,0
Raczej nie	ś	1	43	68	112
	%	0,9	38,4	60,7	100,0
	z	3	25	36	64
	%	4,7	35,1	56,2	100,0
NIE	ś	5	32	39	76
	%	6,6	42,1	51,3	100,0
	z	8	21	29	58
	%	13,8	36,2	50,0	100,0

ś - opinie respondentów z wykształceniem średnim

z - opinie respondentów z wykształceniem zasadniczym

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 13

Chęć zmiany miejsca pracy a ocena wykonywanej
pracy respondentów z wykształceniem średnim
i zasadniczym

Ocena pracy		Czy chciałby zmienić miejsce pracy?			Razem
		Brak odpowie dzi	TAK	NIE	
Bardzo interesująca	ś	0	2	40	42
	%	0,0	4,8	95,2	100,0
	z	2	2	36	40
	%	5,0	5,0	90,0	100,0
Interesująca	ś	16	114	436	566
	%	2,8	20,1	77,1	100,0
	z	20	95	340	455
	%	4,4	20,9	74,7	100,0
Nieciekawa	ś	5	87	35	127
	%	3,9	68,5	27,6	100,0
	z	5	58	27	90
	%	5,6	64,4	30,0	100,0
Wykonuje ją, bo nie umiem robić nic innego	ś	2	5	5	12
	%	16,6	41,7	41,7	100,0
	z	4	7	9	20
	%	20,0	35,0	45,0	100,0

ś - opinie respondentów z wykształceniem średnim

z - opinie respondentów z wykształceniem zasadniczym

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 14

Chęć zmiany miejsca pracy a ocena wykorzystania w pracy wiadomości nabytych w szkole respondentów z wykształceniem średnim i zasadniczym

Ocena wykorzystania pracy wiadomości nabytych w szkole		Czy chciałby zmienić miejsce pracy?			Razem
		Brak odpowiedzi	TAK	NIE	
Odpowiednie do wykonywanej pracy	ś	3	37	174	214
	%	1,4	17,3	81,3	100,0
	z	15	53	179	247
	%	6,1	21,5	72,4	100,0
Mało wykorzystywane w pracy	ś	15	124	180	319
	%	4,7	38,9	56,4	100,0
	z	12	73	119	204
	%	5,9	35,8	58,3	100,0
Wykonywana praca wymaga uzupełnienia wiedzy ogólnozawodowej	ś	3	43	154	200
	%	1,5	21,5	77,0	100,0
	z	9	32	100	141
	%	6,4	22,7	70,9	100,0

ś - opinie respondentów z wykształceniem średnim

z - opinie respondentów z wykształceniem zasadniczym

Ź r ó d ł o: jak w tab. 2.

T a b e l a 15

Miejsca pracy, na które chcieliby zmienić obecnie zajmowane respondenci z wykształceniem średnim i zasadniczym

Wykształcenie respondentów	Bar-dziej korzystne finansowo	W sek-torze prywatnym	Zgodne z posia-danymi kwalifi-kacjami	Blżej miejsca zamiesz-kania	Praca bar-dziej samodzielna	Praca w systemie jedno-wym	Praca bliższa	Inne	Razem
Średnie %	78 40,4	12 6,2	27 14,0	17 8,8	8 4,1	3 1,6	8 4,2	40 20,7	193 100,0
Zasadnicze %	50 36,5	8 5,8	12 8,8	7 5,1	2 1,5	4 2,9	16 11,7	38 27,1	137 100,0
Ogółem %	128 38,8	20 6,1	39 11,8	24 7,3	10 3,0	7 2,1	24 7,3	78 23,6	330 100,0

Z r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 16

Chęć zmiany zawodu respondentów z wykształceniem
średnim i zasadniczym według płci

Wyszczególnienie		Czy chciałby zmienić zawód?			Razem
		Brak odpo- wiedzi	TAK	NIE	
Absolwenci szkół średnich		32	140	589	761
	%	4,2	18,4	77,4	100,0
z tego:					
mężczyźni		11	68	271	350
	%	3,2	19,4	77,4	100,0
kobiety		21	72	318	411
	%	5,1	17,5	77,4	100,0
Absolwenci szkół zasadniczych		32	118	481	631
	%	5,1	18,7	76,2	100,0
z tego:					
mężczyźni		18	62	329	409
	%	4,4	15,2	80,4	100,0
kobiety		14	56	152	222
	%	6,3	25,2	68,5	100,0
Ogółem		64	258	1070	1392
	%	4,6	18,5	76,9	100,0

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 17

Chęć zmiany zawodu respondentów z wykształceniem średnim
według zajmowanego stanowiska

Zajmowane stanowisko		Czy chciałby zmienić zawód?			Razem
		Brak odpowiedzi	TAK	NIE	
Kierownicze		6	20	123	149
	%	4,0	13,4	82,6	100,0
Niekierownicze		23	117	461	601
	%	3,8	19,5	76,7	100,0

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 18

Chęć zmiany zawodu respondentów z wykształceniem średnim
i zasadniczym według zajmowanego stanowiska

Zajmowane stanowisko		Czy chciałby zmienić zawód?			Razem
		Brak odpowiedzi	TAK	NIE	
Robotnicze	ś	6	52	182	240
	%	2,5	21,7	75,8	100,0
	z	26	99	413	538
	%	4,8	18,4	76,8	100,0
Nierobotnicze	ś	23	85	402	510
	%	4,5	16,7	78,8	100,0
	z	3	0	35	38
	%	7,9	0,0	92,1	100,0

ś - odpowiedzi respondentów z wykształceniem średnim

z - odpowiedzi respondentów z wykształceniem zasadniczym

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 19

Chęć zmiany zawodu a stopień zadowolenia z wybranego zawodu
po zetknięciu się z pierwszą pracą respondentów
z wykształceniem średnim i zasadniczym

Czy po zetknięciu się z pierwszą pracą był zado- wolony z wybranego zawo- do?		Czy chciałby zmienić zawód?			Razem
		Brak odpo- wiedzi	TAK	NIE	
Tak	ś	10	19	206	235
	%	4,2	8,1	87,7	100,0
	z	9	22	214	245
	%	3,7	9,0	87,3	100,0
Raczej tak	ś	10	38	187	235
	%	4,2	16,2	79,6	100,0
	z	9	31	133	173
	%	5,2	17,9	76,9	100,0
Nie umiem ocenić	ś	4	17	61	82
	%	4,9	20,7	74,4	100,0
	z	2	13	52	67
	%	3,0	19,4	47,6	100,0
Raczej nie	ś	3	33	76	112
	%	2,7	29,5	67,8	100,0
	z	3	30	31	64
	%	4,7	46,9	48,4	100,0
Nie	ś	2	28	46	76
	%	2,7	36,8	60,5	100,0
	z	2	18	38	58
	%	3,5	31,0	65,5	100,0

ś - odpowiedzi respondentów z wykształceniem średnim

z - odpowiedzi respondentów z wykształceniem zasadniczym

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

Tabela 20

Chęć zmiany zawodu a ocena wykonywanej pracy
respondentów z wykształceniem średnim i zasadniczym

Ocena pracy		Czy chciałby zmienić zawód?			Razem
		Brak odpowiedzi	TAK	NIE	
Bardzo interesująca	ś	2	3	37	42
	%	4,7	7,1	88,2	100,0
	z	1	2	37	40
	%	2,5	5,0	92,5	100,0
Interesująca	ś	20	67	479	566
	%	3,6	11,8	84,6	100,0
	z	18	60	377	455
	%	3,9	13,2	82,9	100,0
Nieciekawa	ś	3	59	65	127
	%	2,3	46,5	51,2	100,0
	z	1	41	48	90
	%	1,1	45,6	53,3	100,0
Wykonują ją, bo nie umiem robić nic innego	ś	2	8	2	12
	%	16,7	66,7	16,6	100,0
	z	2	10	8	20
	%	10,0	50,0	40,0	100,0

ś - odpowiedzi respondentów z wykształceniem średnim

z - odpowiedzi respondentów z wykształceniem zasadniczym

Źródło: jak w tab. 1.

T a b e l a 21

Chęć zmiany zawodu a ocena wykorzystania w pracy
wiadomości nabytych w szkole respondentów
z wykształceniem średnim i zasadniczym

Ocena wykorzystania w pracy wiadomości nabytych w szko- le		Czy chciałby zmienić zawód?			Razem
		Brak odpo- wiedzi	TAK	NIE	
Odpowiednie do wykony- wanej pracy	ś	5	22	187	214
	%	2,3	10,3	87,4	100,0
	z	11	36	200	247
	%	4,5	14,6	80,9	100,0
Mało wykorzystywane w pracy	ś	16	83	220	319
	%	5,0	26,0	69,0	100,0
	z	7	51	146	204
	%	3,4	25,0	71,6	100,0
Wykonywana praca wymaga uzupełnienia wiedzy ogólnozawodowej	ś	4	29	167	200
	%	2,0	14,5	83,5	100,0
	z	6	24	111	141
	%	4,3	17,0	78,7	100,0

ś - opinie respondentów z wykształceniem średnim

z - opinie respondentów z wykształceniem zasadniczym

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 22

Zawody, na które chcieliby zmienić obecnie wykonywane
respondenci z wykształceniem średnim i zasadniczym

Wykształcenie respondentów	Lepiej płatne	Bardziej atrakcyjne	Inne zawody pokrewne z wykonywanym obecnie	Inne zawody niepokrewne z wykonywa- nym obecnie	Nie- wiem	Inne	Razem
Średnie %	9 7,7	12 10,3	13 11,1	53 45,3	0 0,0	30 25,6	117 100,0
Zasadnicze %	17 16,0	16 15,1	13 12,2	46 43,4	2 1,9	12 11,3	106 100,0
Ogółem %	26 11,7	28 12,6	26 11,7	99 44,4	2 0,9	42 18,8	223 100,0

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Tabela 23

Warunki płacowe jako zachęta do zmiany miejsca pracy w opinii respondentów według poziomu wykształcenia

Wykształcenie respondentów	Razem	Nie są zachętą	Są zachętą	Warianty zmian warunków płacowych, uzyskanie:			
				równorzędnej pracy zasadniczej i wyższej premii	równorzędnej pracy zasadniczej i wyższej premii	wyższej płacy zasadniczej i wyższej premii	inne
Wyższe	751 100,0	135 18,0	616 82,0 100,0	26 3,5 4,2	13 1,7 2,1	516 68,7 83,8	61 8,1 9,9
Średnie	761 100,0	103 13,5	658 86,5 100,0	27 3,6 4,1	27 3,6 4,1	566 74,4 86,0	38 5,0 5,8
Zasadnicze	631 100,0	100 15,9	531 84,1 100,0	29 4,6 5,5	40 6,3 7,5	446 70,7 84,0	16 2,5 3,0
Ogółem	2143 100,0	338 15,8	1805 84,2 100,0	82 3,8 4,5	80 3,7 4,4	1528 71,3 84,7	115 5,4 6,4

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 24

Warunki płacowe jako zachęta do zmiany
miejsca pracy w opinii respondentów
według płci

Płeć		Razem	Są zachętą	Nie są zachętą
Mężczyźni	%	1191 100,0	1023 85,9	168 14,1
Kobiety	%	951 100,0	781 82,1	170 17,9

T a b e l a 25

Warunki płacowe jako zachęta do zmiany
miejsca pracy w opinii respondentów
według wieku

Grupy wieku		Razem	Nie są zachętą	Są zachętą
do 25 lat	%	400 100,0	59 14,8	341 85,2
26 - 30 lat	%	578 100,0	76 13,2	502 86,8
31 - 45 lat	%	971 100,0	153 15,8	818 84,2
powyżej 45 lat	%	186 100,0	49 26,4	137 73,6

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 26

Zmiana charakteru pracy jako zachęta do zmiany miejsca pracy
w opinii respondentów z wyższym i średnim
poziomem wykształcenia

Wykształcenie respondentów	Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą	Warianty zmiany charakteru pracy - objęcie			
				stanowiska: Kierowni- czego	Kierownicze go wyższego szczebla	samodzielne go, niekie- rowniczego	inne
Wyższe	751 100,0	264 35,2	487 64,8 100,0	84 11,2 17,2	104 13,9 21,2	233 31,0 47,8	66 8,8 13,6
Średnie	761 100,0	328 43,1	433 56,9 100,0	48 6,3 11,1	22 2,9 5,1	308 40,5 71,1	55 7,2 12,7
Ogółem	1512 100,0	592 39,2	920 60,8 100,0	132 8,7 14,3	126 8,3 13,7	541 35,8 58,8	121 8,0 13,2

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Tabela 27

Zmiana charakteru pracy jako zachęta do zmiany miejsca pracy
w opinii respondentów z wykształceniem
wyższym i średnim według wieku

Grupy wieku		Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą
do 25 lat z wykształceniem wyższym		23	8	15
	%	100,0	34,8	65,2
z wykształceniem średnim		160	56	104
	%	100,0	35,0	65,0
26-30 lat z wykształceniem wyższym		242	70	172
	%	100,0	28,9	71,1
z wykształceniem średnim		176	55	121
	%	100,0	31,3	68,7
31-45 lat z wykształceniem wyższym		407	150	257
	%	100,0	36,9	63,1
z wykształceniem średnim		345	170	175
	%	100,0	49,3	50,7
powyżej 45 lat z wykształceniem wyższym		75	34	41
	%	100,0	45,3	54,7
z wykształceniem średnim		80	47	33
	%	100,0	58,8	41,2

Źródło: jak w tab. 1.

T a b e l a 28

Zmiana charakteru pracy jako zachęta do zmiany miejsca pracy
w opinii respondentów z wykształceniem
wyższym i średnim według płci

Płeć	Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą
Mężczyźni z wykształceniem wyższym %	432 100,0	121 28,0	311 72,0
Mężczyźni z wykształceniem średnim %	350 100,0	139 39,7	211 60,3
Kobiety z wykształceniem wyższym %	318 100,0	142 44,7	176 55,3
Kobiety z wykształceniem średnim %	411 100,0	189 46,0	222 54,0

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 29

Zmiana charakteru pracy jako zachęta do zmiany miejsca pracy
w opinii respondentów z wykształceniem wyższym
według zawodu wykonywanego

Zawód wykonywany	Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą
Ekonomiści %	230 100,0	93 40,4	137 59,6
Prawnicy %	18 100,0	7 38,9	11 61,1
Inżynierowie %	359 100,0	107 29,8	251 70,2
Specjaliści nauk humani- stycznych i społecznych %	13 100,0	9 69,2	4 30,8
Specjaliści nauk ścisłych %	14 100,0	7 50,0	7 50,0
Inni %	12 100,0	2 16,7	10 83,3

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 30

Pomoc w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych jako zachęta do zmiany miejsca pracy w opinii respondentów według poziomu wykształcenia

Wykształcenie respondentów	Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą	Uzyskanie mieszkania	Kodza pomocy				Inne
					Zamiana mieszkania	Pomoc finansowa na uzupełnienie władu mieszkaniowego	Tymczasowe zakwaterowanie w hotelu podarowanie mieszkania	Pomoc finansowa na zagospodarowanie	
Wyższe	751 100,0	403 53,7	348 46,3 100,0	149 19,8 42,8	88 11,7 25,3	33 4,4 9,5	0 0,0 0,0	51 6,8 14,7	27 3,6 7,8
Średnie	761 100,0	339 44,6	422 55,4 100,0	197 25,9 46,7	85 11,2 20,1	8 1,1 1,9	7 0,9 1,7	94 12,4 22,3	31 4,1 7,3
Zasadnicze	631 100,0	218 34,6	413 65,4 100,0	249 39,5 60,3	64 10,1 15,5	10 1,6 2,4	1 0,2 0,2	87 13,8 21,1	2 0,3 0,5
Ogółem	2143 100,0	960 44,8	1183 55,2 100,0	595 27,8 50,3	237 11,1 20,0	51 2,4 4,3	8 0,4 0,7	232 10,8 19,6	60 2,8 5,1

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

T a b e l a 31

Pomoc w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych
jako zachęta do zmiany miejsca pracy w opinii
respondentów według wieku

Grupy wieku	Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą
do 25 lat	400	99	302
%	100,0	24,7	75,3
26 - 30	578	209	369
%	100,0	36,2	63,8
31 - 45	971	519	452
%	100,0	53,4	46,6
powyżej 45 lat	186	131	55
%	100,0	70,4	29,6

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 32

Pomoc w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych
jako zachęta do zmiany miejsca pracy w opinii
respondentów według miejsca zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą
Łódź	1040	499	541
%	100,0	48,0	52,0
Inne miasto wojewódzkie	124	62	62
%	100,0	50,0	50,0
Miasto	767	329	438
%	100,0	42,9	57,1
Wieś	174	60	114
%	100,0	34,5	65,5

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 33

Zmiana kwalifikacji zawodowych jako zachęta do zmiany miejsca pracy
w opinii respondentów o różnych poziomach wykształcenia

Wykształcenie respondentów	Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą	Warianty zmiany kwalifikacji		
				Zdobycie całkowite nowych	Zdobycie upraw- nień do prowadze- nia warsztatu rze- mieślniczego lub gospodarstwa rol- nego	Inne
Wyższe	751 100,0	426 56,7	325 43,3 100,0	138 18,4 42,5	125 16,6 38,5	62 8,3 19,1
Średnie	761 100,0	438 57,6	323 42,4 100,0	164 21,6 50,8	117 15,4 36,2	42 5,5 13,0
Zasadnicze	631 100,0	298 47,2	333 52,8 100,0	158 25,0 47,4	150 23,8 45,0	25 4,0 7,4
Ogółem	2143 100,0	1162 53,8	981 45,8 100,0	460 21,5 46,9	392 18,3 40,0	129 6,0 13,1

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 34

Zmiana kwalifikacji zawodowych jako zachęta do zmiany
miejsca pracy w opinii respondentów według wieku

Grupy wieku		Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą
do 25 lat	%	400 100,0	180 45,0	220 55,0
26 - 30	%	578 100,0	290 50,2	288 49,8
31 - 45	%	971 100,0	544 56,0	427 44,0
powyżej 45 lat	%	186 100,0	143 76,9	43 23,1

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 35

Zmiana kwalifikacji zawodowych jako zachęta do zmiany miejsca
pracy w opinii respondentów z wykształceniem wyższym według
zawodu wykonywanego

Zawód wykonywany		Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą
Ekonomiści	%	230 100,0	148 64,4	82 35,6
Prawnicy	%	18 100,0	14 77,8	4 22,2
Inżynierowie	%	359 100,0	182 50,7	177 49,3
Specjaliści nauk humanistycznych i społecznych	%	13 100,0	9 69,2	4 30,8
Specjaliści nauk ścisłych	%	14 100,0	10 71,4	4 28,6
Inni	%	12 100,0	6 50,0	6 50,0
Zawody nie wymagające wykształcenia wyższego	%	11 100,0	4 36,4	7 63,6

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 36

Zmiana kwalifikacji zawodowych jako zachęta do zmiany miejsca pracy w opinii respondentów z wykształceniem średnim według zawodu wykonywanego

Zawód wykonywany	Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą
Technicy w zawodach technicznych, rolnych i leśnictwa	353	191	162
%	100,0	54,1	45,9
Technicy ekonomiści	85	52	33
%	100,0	61,2	38,8
Pracownicy biurowi	192	121	71
%	100,0	63,0	37,0
Inni	96	58	38
%	100,0	60,4	39,6

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 37

Zmiana kwalifikacji zawodowych jako zachęta do zmiany miejsca pracy w opinii respondentów z wykształceniem średnim i zasadniczym według zajmowanego stanowiska

Zajmowane stanowisko	Razem	Nie jest zachętą	Jest zachętą
Robotnicze	778	374	404
%	100,0	48,1	51,9
w tym: z wykształceniem średnim	240	128	112
%	100,0	53,3	46,7
z wykształceniem zasadniczym	538	246	292
%	100,0	45,7	54,3
Nierobotnicze	548	334	214
%	100,0	60,9	39,1
w tym: z wykształceniem średnim	510	304	206
%	100,0	59,6	40,4
z wykształceniem zasadniczym	38	30	8
%	100,0	79,9	21,1

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 38

Informacja o wolnych miejscach pracy jako zachęta do zmiany miejsca pracy w opinii respondentów o różnych poziomach wykształcenia.

Wykształcenie respondentów	Nie jest zachętą	Jest zachętą	Razem
Wyższe	643 85,6	108 14,4	751 100,0
Średnie	703 92,4	58 7,6	761 100,0
Zasadnicze	600 95,1	31 4,9	631 100,0
Razem	1946 90,8	197 9,2	2143 100,0

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 39

Sposoby podjęcia pierwszej pracy przez absolwentów szkół wyższych

Ogółem	Realizacja umowy o stypendium fundowane	Realizacja umowy przedwstępnej z przedsiębiorstwem	Skierowanie pełnomocnika d/s zatrudnienia absolwentów	Skierowanie przez wydział zatrudnienia i spraw socjalnych	Inne rodzaje umów o pracę	Brak odpowiedzi
751 100,0	192 25,7	199 26,5	122 16,2	85 11,3	133 17,7	19 2,5

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 40

Sposoby podjęcia pierwszej pracy przez absolwentów szkół wyższych
według formy kształcenia

Forma kształ- cenia	Realizacja umowy o stypendium fundowane	Umowa przed wstępną z przebiegiem biorstwem	Skierowanie pełnomocni- ka d/s za- trudnienia absolwentów	Skierowanie wydziału zatrudnień i spraw społecznych	Inne	Brak odpo- wiedzi	Razem
Dzienna %	191 31,1	191 31,1	117 19,1	18 2,9	84 13,7	13 2,1	614 100,0
Wieczorowa %	0 0,0	2 3,7	2 3,7	27 50,0	20 37,0	3 5,6	54 100,0
Zaoczna %	1 1,3	4 5,1	3 3,7	39 49,4	29 36,7	3 3,8	79 100,0

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 41

Sposoby podjęcia pierwszej pracy przez absolwentów szkół wyższych
według miejsca zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Realizacja umowy o stypendium fundowane	Umowa przed wstępna z przedsiębiorstwem	Skierowanie pełnomocni-ka d/s zatrudnienia i spraw absolwentów	Skierowanie wydziału za- trudnienia	Inne	Brak odpowie- dzi	Razem
Łódź	79 19,2	111 27,0	87 21,2	50 12,2	75 18,3	9 2,1	411 100,0
Inne miasto wojewódzkie	25 36,8	13 19,1	5 7,4	6 8,8	17 25,0	2 2,9	68 100,0
Miasto	86 33,5	68 26,5	28 10,9	28 10,9	41 15,9	6 2,3	257 100,0
Wieś	1	3	2	1	0	1	8

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 42

Sposoby podjęcia pierwszej pracy przez absolwentów szkół wyższych
według wieku

Grupy wieku	Realizacja umowy o sty- pendium fundowane	Umowa przed wstępną z przedsię- biorstwem	Skierowanie pełnomocni- ka d/s za- trudnienia absolwentów	Skierowanie wydziału za- trudnienia i spraw so- cjalnych	Inne	Brak odpo- wiedzi	Razem
do 25 %	11 47,8	3 13,1	7 30,4	0 0,0	2 8,7	0 0,0	23 100,0
26-30 %	54 22,3	85 35,1	54 22,3	15 6,2	27 11,2	7 2,9	242 100,0
31-45 %	121 29,7	105 25,8	42 10,3	59 14,5	71 17,5	9 2,2	407 100,0
powyżej 46 %	7 9,3	4 5,3	19 25,3	11 14,7	32 42,7	2 2,7	75 100,0

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 43

Sposoby podjęcia pierwszej pracy przez absolwentów szkół wyższych
według okresu ukończenia szkoły

Okres ukończenia szkoły	Realizacja umów o stypendium fundowane	Umowa przed wstępna z przedsiębiorstwem	Skierowanie pełnomocnika d/w zatrudnienia absolwentów	Skierowanie wydziału zatrudnienia i spraw socjalnych	Inne	Brak odpowiedzi	Razem
do 1954	0	0	12	1	4	0	17
1955-1959	0	2	4	1	12	0	19
1960-1964	10 37,0	1 3,7	2 7,4	2 7,4	11 40,8	1 3,7	27 100,0
1965-1969	30 37,5	20 25,0	11 17,8	4 5,0	15 18,7	0 0,0	80 100,0
1970-1974	76 39,0	57 29,2	13 6,7	19 9,7	27 13,9	3 1,5	195 100,0
1975-1979	42 15,2	92 33,2	57 20,5	28 10,1	50 18,1	8 2,9	277 100,0
1980-1983	34 25,6	26 19,5	23 17,3	30 22,6	13 9,8	7 5,2	133 100,0

z r 6 d z o: jak w tab. 1.

T a b e l a 44

Sposoby podjęcia pierwszej pracy przez absolwentów szkół
średnich i zawodowych

Wykształcenie respondentów	Skierowanie z Wydziału za- trudnienia i spraw socjal- nych	Umowa przed- wstępna o pra- cę	Inne	Brak od- powiedzi	Razem
Średnie	263 34,6	118 15,5	363 47,7	17 2,2	761 100,0
Zasadnicze	178 28,2	209 33,1	202 32,0	42 6,7	631 100,0

Źródło: jak w tab. 1.

T a b e l a 45

Źródła informacji o możliwościach zatrudnienia
w obecnych miejscach pracy respondentów
według poziomów wykształcenia

Wykształcenie respondentów	Z wydziału za- trudnienia i spraw socjal- nych	Od pełnomocni- ka d/s zatrud- nienia absol- wentów	Od znajo- mych	Z ogłoszeń prasowych	Inne	Razem udzielo- nych od- powiedzi
Wyższe %	28 6,2	71 15,6	262 57,7	14 3,1	79 17,4	454 100,0
Średnie %	73 20,3	.	229 63,6	19 5,3	39 10,8	360 100,0
Zasadnicze %	67 24,3	.	159 57,6	33 12,0	17 6,2	276 100,0

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.

T a b e l a 46

Pożądane środki polityki zatrudnienia dla właściwej alokacji
specjalistów w opinii absolwentów szkół wyższych

Razem	Bank in- formacji o wol- nych miejs- cach pracy	Wzrostowa rola pe- necni- ka d/s zatrud- nienia absol- wentów	Udoskone- lenie pra- cy wydzia- łów zatra- dzenia i spraw so- cjalnych	Nakazy pracy	Wielimino- wanie po- średni- ctwa wy- działów zatrudnie- nia i spraw so- cjalnych	Kształce- nie zgod- ne z pers- pektywicz- nymi moż- liwoscia- mi zatrud- nienia	Powiąz- anie poli- tyki za- trudnie- nia z po- polityka socjalno- bytowa/	Atrakcyj- ne warun- ki pracy /aktywna polityka socjalno- bytowa/	Inne
325	39	9	9	6	5	92	67	11	87
100,0	12,0	2,8	2,8	1,8	1,5	28,3	20,6	3,4	26,8

Ź r ó d ł o: jak w tab. 1.